PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-SECOND ANNUAL REPORT

1998-1999

© Minister of Public Works and Government Services Canada 1999
Cat. No. SR1-1999
ISBN 0-662-64269-4

CHAIRPERSON

Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON

P. Chodos

DEPUTY CHAIRPERSONS

M.-M. Galipeau

E. Henry

J.W. Potter

BOARD MEMBERS

J.C. Cloutier

G. Giguère

R. Simpson

J.B. Turner

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Thirty-second Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1998 to 31 March 1999, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Yvon Tarte
Chairperson

102-07291/

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

1998 - 1999

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairperson:	P. Chodos
Deputy Chairpersons:	M.-M. Galipeau, E. Henry J.W. Potter
Full-Time Members:	J.C. Cloutier, G. Giguère, R. Simpson, J.B. Turner
Part-Time Members:	S. Kelleher, Q.C., J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, Q.C.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Secretary of the Board and General Counsel:	J.E. McCormick
Director, Mediation:	N. Bernstein
Assistant Secretary - Operations:	G. Brisson
Assistant Secretary - Corporate Services:	J. Dionne

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	Fernand Lalonde

TABLE OF CONTENTS

PAGE

A INTRODUCTION 1

The Year in Brief 1
Organization and Functions of the Board 1

B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION 3

Request for Review of Board Decisions 3
Determination of Membership in Bargaining Unit 8
Application for Extension of Time 9
Revocation of Certification 9
Complaints under Section 23 of the Act 10
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act 10
References under Section 99 of the Act 11

C ADJUDICATION PROCEEDINGS 13

Expedited Adjudication 14

D ARBITRATION PROCEEDINGS 17

E CONCILIATION AND MEDIATION 19

Examinations 20
Designation Review Panels 20
Other Services 21

PAGE

F BOARD DECISIONS OF INTEREST 23

G ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 27

H TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS 35

Issues within the Scope of Bargaining 36

I COURT DECISIONS OF INTEREST 39

J PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 45

Proceedings under Section 129 45
Proceedings under Section 133 45

APPENDIX (TABLES) 47

A

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,184 cases during the year under review, a decrease of less than five per cent from the previous fiscal year. The Board processed matters involving adjudication, certification, complaints, designations, conciliations and other disputes filed under the various sections of the Act administered by the Board. The work is described in the appropriate sections of this report.

A-2 The adjudication of grievances relating to harassment and termination of employment has become more complex, so that more time is required for hearing days and decision writing.

A-3 Board members J.W. Potter and Mrs. E. Henry were appointed as Deputy Chairpersons and G. Giguère was appointed as a Board member.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the public service. The combined functions of the Chairperson and the Board in

specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. According to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated Minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-5 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-6 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-1 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. The Board dealt with nine such applications during the year including three carried over from the previous year.

B-2 One such application dealt with a grievance filed in 1983 by Mr. Quigley, seeking damages, such as the loss of his home and lost overtime opportunities, arising out of his discharge in 1982. The grievances were denied. The grievor commenced an action for damages in Federal Court, which was ultimately dismissed in 1994, on the basis that the sole avenue available to him was a reference to adjudication pursuant to the Public Service Staff Relations Act. The grievor filed a new grievance in April 1996, claiming damages. The employer objected to the jurisdiction of the adjudicator to proceed, on several grounds, including timeliness. The grievor had not sought leave to file a grievance before the hearing. The adjudicator found that the subject-matter of this new grievance was the same as in the 1983 grievance and that the application could not be granted. A judicial-review application in relation to this decision was dismissed by the Federal Court.

B-3 In October 1997, the grievor applied under section 27 of the Act for a review of the decision on his new grievance. The employer objected to the jurisdiction of the adjudicator. The grievor argued that at the hearing on his new grievance he had not had an opportunity to explain why he had not filed this grievance at an earlier date. He submitted that he had been acting in good faith, on the basis of the

employer's representation that the grievance process could not appropriately deal with his claim for damages arising out of his 1982 discharge. The employer claimed that the adjudicator could not review the adjudication decision on the grievor's 1983 grievances and argued that the grievor had not demonstrated a change in circumstances since the decision on his new grievance, nor had he brought forward any new evidence or grounds that he could not have presented at the hearing on this grievance. The adjudicator found that at that hearing the grievor had been given an opportunity to present evidence to explain the 13-year delay in pursuing this grievance. The evidence established that the grievor had made a wilful decision not to file his new grievance at an earlier date, preferring to pursue his Federal Court action. Concluding that the grievor had not presented evidence substantially different from that he had presented at the hearing on his new grievance, the adjudicator dismissed the application (Board file 125-2-77).

B-4 Two applications were filed by the employer, the Staff of the Non-Public Funds (SNPF), seeking the merger of bargaining units in two different locations. The first application sought the merger of employees in the administrative support category with employees in the operational category, all employed at CFB Trenton. The second application sought a merger between employees in the administrative support category at CFB Gagetown and employees in the operational category bargaining unit, also at CFB Gagetown. In both applications, the certified bargaining agent for employees in the administrative support category is the Public Service Alliance of Canada and that for employees in the operational category is the United Food and Commercial Workers Union (Locals 175 and 864).

B-5 In both instances, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) opposed the application and stated that, for the consolidation to proceed, a representation vote should first take place to give employees the opportunity to select their bargaining agent. The United Food and Commercial Workers Union (UFCWU) Local 864 also opposed the employer's proposal to merge the bargaining units. The employer withdrew its application for the merger of the bargaining units at Trenton prior to the hearing (Board file 148-18-79).

B-6 By decision dated 26 November 1984, the Board had certified the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for a unit comprising all the employees of the SNPF in the administrative support category at the Canadian Forces Base, Gagetown, New Brunswick (Board file 145-18-231). By decision dated 17 June 1981 and amended on 27 June 1991, the Board had certified the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864 as bargaining agent for a unit comprising all the employees of the SNPF in the operational category at the Canadian Forces Base, Gagetown, New Brunswick (Board file 146-18-190). The SNPF had applied under section 27 of the PSSRA for a consolidation of the bargaining units, arguing that this would allow it to implement a new job evaluation plan, thereby complying with its obligations under the Canadian Human Rights Act. The employer also wanted to simplify the organizational structure at CFB Gagetown.

B-7 The evidence established that, because of a historically difficult relationship between the parties, SNPF had made no attempt to work with the two bargaining agents to resolve this issue. The bargaining agents disputed SNPF's submission that it could not comply with its obligations under the Canadian Human Rights Act without the consolidation and alleged that bargaining solutions could easily be found while maintaining the two bargaining units. The UFCWU argued that administrative convenience is not a ground for seeking a review of the appropriateness of the bargaining units. PSAC argued that there was no need to interfere with the current stable bargaining relationship. In reply, SNPF submitted that neither UFCWU nor PSAC had argued that the proposed new bargaining unit would interfere with satisfactory representation of the affected employees within the meaning of subsection 33(2) of the PSSRA. The Board found that this subsection must find strict application only in cases of new certification pursuant to section 28 of the PSSRA. Applications for review for the consolidation of long-standing bargaining units must be approached with caution and strong and cogent evidence to justify alteration of a bargaining structure that appeared to have worked well over many years. The Board concluded that the application was premature; SNPF had not made the necessary attempts to work with UFCWU and PSAC to

implement a new job evaluation plan in the two existing bargaining units (Board file 125-18-78).

B-8 An application filed by the bargaining agent, the Hospitality and Services Trades Union (HSTU), Local 261 requested the Board to amend a certificate issued to it by including four employees of the Staff of Non-Public Funds (SNPF) in the retail operations bargaining unit. The employer agreed to the amendment, provided that the Board was satisfied that the four employees in question had expressed their wish to be so included. At the request of the Board, the employer posted a Notice to Employees of Application for Request for Review, which stated that any employee(s) affected by the application could submit their opposition in writing to the Board. After no such statements had been filed, the Board granted the application and included the four employees in the bargaining unit (Board file 125-18-84).

B-9 In August 1998, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) presented a reference under section 99 of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA). An attached statement of particulars noted that PSAC was the certified bargaining agent for employees involved in the property management of federal government buildings across Canada. The PSAC further alleged that, on 28 May 1998, the respondent, Brookfield Lepage Johnson Controls (BLJC), had become a successor employer by operation of section 47.1 of the Canada Labour Code (CLC). By way of remedy, the PSAC requested, *inter alia*, that the Public Service Staff Relations Board (PSSRB) issue an order declaring this to be the case.

B-10 In response to the section 99 reference, the respondent argued that it and its employees fell outside the jurisdiction of the CLC. Moreover, the PSSRB had no jurisdiction to entertain the section 99 reference in the absence of a finding that section 47.1 of the CLC is applicable to BLJC. The PSSRB informed the parties to the section 99 reference by letter of its view that any determination as to whether a group of employees is subject to the provisions of Part I of the CLC must be made by the former Canada Labour Relations Board (CLRB), now the Canada Industrial Relations Board (CIRB). Consequently, no hearing would take place with respect to this reference until the CLRB/CIRB had made this

determination. The PSAC wrote to the Board, asking that its decision be reconsidered in accordance with the provisions of sections 21 and 27 of the PSSRA.

B-11 In view of the novel nature of the matter and the fact that the parties had not been given a full opportunity to present their views on it, the PSSRB agreed to review its decision and asked the parties to submit written arguments. The Board dismissed the application and decided that it would adjourn the matter, pending a decision of the Canadian Industrial Relations Board, thereby avoiding the possibility of conflicting decisions that could be to the detriment of all parties involved (Board file 125-2-89).

B-12 The employer, the Office of the Superintendent of Financial Institutions, filed three applications with the Board requesting that it amend its original certification decisions by consolidating all the employees of this employer in a single bargaining unit. During the hearing, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the establishment of two bargaining units, an administrative support bargaining unit and a professional bargaining unit. The matter was heard at year-end and a decision will be issued in the next fiscal year (Board files 125-23-85 to 87).

B-13 In a 1997 complaint pursuant to section 23 of the Act, Mr. Reekie alleged that the employer representative had interfered with his union representation at a disciplinary hearing, contrary to the provisions of subsections 8(1) and 9(1) of the Act. The employer argued that such a complaint is open only to an employee organization and not to an employee. Following a hearing, the Board concluded that, as subsections 8(1) and 9(1) had been established to protect employee organizations and not individual employees, it did not have the jurisdiction to hear the complaint. Mr. Reekie then filed an application pursuant to section 27 of the Act asking the Board to review and amend its decision relating to the complaint. The parties were asked to submit written submissions and a decision will be issued in the next fiscal year (Board file 125-2-88).

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-14 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with three such applications during the year.

B-15 One application, filed by the Public Service Alliance of Canada, alleged that incumbents identified as senior technicians in positions classified at the EL-5 level were actually performing duties that placed them in the INM group of the general labour and trades bargaining unit, for which the PSAC is the certified bargaining agent. The International Brotherhood of Electrical Workers, the certified bargaining agent for employees in the EL bargaining unit, requested intervenor status in the proceedings before the Board. The application was withdrawn by the applicant prior to a hearing (Board file 147-2-49).

B-16 Another application was filed by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimault). It requested the transfer of the employees of the Department of Fisheries and Oceans, Marine Repair Fleet, located at the Institute of Ocean Sciences, from the GLT bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent, to the ship repair bargaining unit, for which the Council is the bargaining agent. The application was not opposed by the Alliance but was opposed by the Treasury Board, the employer, on the basis that the employees did not meet the basic conditions for inclusion in the ship repair group. The matter is scheduled for hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-50).

B-17 The third application, on behalf of all electronic technicians/electronic systems technicians employed in the ship repair group in the operational category on the East Coast, was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, in conjunction with an application under section 35 of the Act (Application for Certification). The application is being held in abeyance, pending replies from the bargaining agent, the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East), and the

employer, the Treasury Board, with respect to the determination of membership.

APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME

B-18 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or to extend the time prescribed to present a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed 53 such applications for extension of time, including eight carried over from the previous year. Thirteen applications were disposed of during the year; three of these were dismissed, one was upheld, and nine were settled by the parties prior to the hearing. The remaining 40 cases are scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-19 The Board processed five applications for revocation of certification, one of which was carried over from the previous fiscal year. In one application, which involved a complaint pursuant to section 10(2), the complainants submitted that the PSAC national president had breached the PSAC Constitution and Regulations and the Policy on Harassment by failing to establish an independent investigation committee to handle their complaint of alleged harassment and discrimination on behalf of the national president of a component. The respondent argued that the case related to internal union matters and that it was beyond the jurisdiction of the Board to entertain the complaint under section 10(2) of the Act. The application for the revocation of certification was dismissed for want of jurisdiction (Board files 161-2-808 and 150-2-44).

B-20 In the other applications, which also involved a complaint pursuant to section 10(2), it was alleged that a member of the PSAC had accepted a position on the contract negotiating team for the Public Service Alliance of Canada while acting in a managerial position for the employer. The complainants requested the Board to issue an order revoking the certification of the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent for the correctional group bargaining units. The matters were heard during the latter part of the fiscal year and a decision will be rendered in the new

year (Board files 161-2-938, 946, 947, 161-2-939, 944, 945, 953 to 955, 161-2-942, and 150-2-45, 140-2-46, 150-2-47 and 48).

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-21 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the PSSRA, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-22 The Board processed 119 such complaints during the year under review, including 31 carried over from the previous year. Of the 119 complaints, 14 were dismissed by the Board, 60 were withdrawn and 15 were settled prior to the hearing. The remaining 30 complaints are scheduled for hearing during the next fiscal year.

B-23 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against an employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-24 "Designated positions" are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. At present, conciliation is the only method of dispute resolution in a negotiation impasse with the employer. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed or the Board has decided which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security

duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-25 During the year under review, the Board processed 34 referrals involving safety or security designations including 32 carried over from the previous year. The Board issued 56 decisions, 38 of which confirmed that positions were designated in 38 bargaining units. The remaining 18 decisions reflected changes agreed to by the parties for the addition or deletion of designated positions in certain bargaining units.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-26 Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award. There were eight references under section 99 of the Act during the year and 17 such references were carried over from the previous year. Of the 25 references, 17 are being held pending a decision of the Federal Court of Appeal, one was withdrawn, one was dismissed by the Board, and five were settled prior to the hearing. The remaining case is scheduled for hearing during the next fiscal year.

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". The latter term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiation of collective agreements.

C–2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C–3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1994 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 336 of these grievances referred in the year under review.

C–4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. There were 155 grievances in this category referred to adjudication during the year under review.

EXPEDITED ADJUDICATION

C–5 In a pilot project initiated in 1994 and involving the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board, all parties agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication. These are the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. During the year under review, 62 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The Board disposed of 42 cases during the year, of which six were dismissed, 16 were upheld, seven were withdrawn prior to the hearing and 13 were settled by the parties prior to the hearing. The remaining 20 cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

C–6 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. Legislation was passed during fiscal year 1998-99 whereby the arbitration option was withdrawn for a three-year period.

D-2 During the year under review, the Board received four requests for arbitration. These matters involved a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Security Intelligence Service, which is exempt from the legislation. They affected employees in the communications, clerical and regulatory, office equipment, and secretarial, stenographic and typing bargaining units. Members have been appointed for all four arbitration boards and a hearing has been scheduled for the next fiscal year.

E

CONCILIATION AND MEDIATION

E-1 The provisions of the Public Service Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2, which extended the terms and conditions, including the compensation plans, embodied in the collective agreements of virtually all employees in the federal public service were no longer in force during the 1998-99 fiscal year.

E-2 Of the 16 requests for third party assistance carried over from the previous year, 11 were settled with the assistance of Board-appointed conciliators during the current year. No settlement was reached in four other cases and one case was carried over into 1999-2000. The Board appointed 19 conciliators to deal with all 49 requests received in 1998-99. Because of joint and master bargaining in nine instances the conciliator was able to deal with from two to 11 requests at the same bargaining table. Settlements were reached with the conciliators' assistance in 39 cases. Of the remaining ten cases, no settlement was achieved in five cases and five cases were carried over into 1999-2000.

E-3 There were 39 requests for the establishment of a conciliation board during the year under review and one case was carried over from the previous year. Of these 40 cases, 34 were settled by the parties before or after a conciliation board report. Two cases were not settled and four cases, involving a dispute between the PSAC and the Communications Security Establishment on behalf of four bargaining units, were carried into the next fiscal year.

E-4 Of the settled cases, three were settled with the assistance of the conciliation board; two involved the PSAC and Treasury Board on behalf of the education and library services bargaining

units and the other, carried over from the previous year, involved PIPSC and Treasury Board on behalf of the auditors bargaining unit. Board-appointed conciliators assisted in the settlement of 16 cases, 10 prior to a conciliation board meeting, the others following the report of the conciliation board. These disputes were between the PSAC and Treasury Board and involved six bargaining units of technical employees and 10 units containing some 90,000 administrative support employees. Two strikes took place following conciliation board reports. One, involving 14 bargaining units of operational employees in a dispute between PSAC and Treasury Board, was settled by the parties with assistance of a Board-appointed conciliator. The other, involving employees of the National Energy Board represented by the PSAC, was settled by the parties. A strike involving two bargaining units of security personnel in federal prisons was averted by legislation.

EXAMINATIONS

E-5 When an employer requests a managerial or confidential exclusion from the bargaining unit to which the bargaining agent objects, or when the bargaining agent proposes that a position no longer be excluded and the employer objects, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties. In the absence of agreement an examination is held. If necessary the Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. During the year there were no requirements for examination officers to be involved in any examination cases.

DESIGNATION REVIEW PANELS

E-6 The Act was amended in 1993 changing the process by which positions are designated as having duties necessary for the safety or security of the public. Employees in positions so designated may not participate in a legal strike. Where the employer and the bargaining agent cannot agree on which positions are to be designated, the employer shall refer the positions in dispute to a designation review panel which is to review the positions and make

non-binding recommendations to the parties. During the year there were no requests for the establishment of designation review panels.

OTHER SERVICES

E-7 The program of grievance and complaint mediation saw the number of requests for mediation slightly reduced from the previous year. In 1999-2000 the Board will be expanding its grievance mediation program significantly by instituting a pilot project in which Board members will act as mediators of grievances referred to the Board for adjudication. During the year Board members received extensive training in mediation skills in preparation for the pilot project.

E-8 Mediation Services continued to respond to joint requests from bargaining agents and management for assistance in improving relations between them. During the year assistance was given in three instances.

E-9 Interest-based bargaining is a method of collective negotiation in which open discussion is encouraged in addressing the underlying interests of the parties. Mediation Services staff were involved in facilitating interest-based bargaining between the Canadian Union of Professional and Technical Employees and the Treasury Board of Canada on behalf of the employees in the translation group. A settlement was reached during the current year. Facilitation was begun between the Canadian Association of Professional Radio Operators and the Treasury Board, but it was not completed. The parties continued negotiation without the further assistance of Mediation Services staff.

F

BOARD DECISIONS OF INTEREST

F-1 In 1981, the Public Service Staff Relations Board (PSSRB) had certified the United Food and Commercial Workers Union, Local 864, as bargaining agent for all employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at Canadian Forces Base Gagetown, New Brunswick (Board file 146-18-190). In 1984 the PSSRB also certified the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees of the same employer in the administrative support category at this location (Board file 145-18-231). During the year under review, the employer applied to the Board under section 27 of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) seeking the amalgamation of the two bargaining units: *Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, and United Food and Commercial Workers, Local 864, and Public Service Alliance of Canada* (Board file 125-18-78). The purpose of this request was said to be to enable the employer to implement a new gender-neutral job evaluation plan pursuant to its obligations under the Canadian Human Rights Act. In light of the history of poor relations between the bargaining agents, the employer believed that the new job evaluation plan could not be implemented with two bargaining units. The employer also relied on subsection 33(2) of the PSSRA which requires the Board to establish a bargaining unit that is coextensive with the employer's classification plan unless this would prevent the satisfactory representation of employees.

F-2 The bargaining agents objected to the proposed amalgamation on the ground that the employer had failed to establish the existence of a fundamental labour relations problem that could not be resolved mutually. They indicated their willingness to work together constructively towards the implementation of the new classification plan. In addition, they

referred to jurisprudence which establishes that, in determining the appropriateness of a bargaining unit, the considerations applied by a labour relations board in an amalgamation application will be different from those applied in an initial application for certification. Furthermore, labour relations boards will not lightly interfere with an established bargaining structure, particularly where to do so would result in the loss of bargaining rights for one of the employee organizations involved. To succeed in an amalgamation application, the applicant must establish that there will be real and demonstrable adverse labour relations consequences unless the current bargaining structure is changed. Mere administrative inconvenience and inefficiency are not enough to justify a labour relations board's intervention in a long-standing bargaining relationship.

F-3 In dismissing the employer's application, the PSSRB said that strict application of subsection 33(2) of the PSSRA is required only in cases of new certifications under section 28. Applications for the consolidation of long-standing bargaining units must be approached with caution. Strong and cogent evidence is required to justify altering a bargaining structure that appears to have worked well over many years. The PSSRB was not satisfied that the applicant in this case had presented such evidence. In any case the application for review was premature, as the employer had not made the necessary attempts to work diligently with the bargaining agents to resolve any possible difficulties in implementing the new classification plan.

F-4 An employee organization claimed that the respondent was a successor employer within the meaning of sections 47 and 47.1 of the Canada Labour Code. It sought to enforce the provisions of a collective agreement negotiated under the PSSRA by referring the matter to the PSSRB under section 99 thereof. The PSSRB advised the parties that any determination as to whether a group of employees was subject to the provisions of Part I of the Code had to be made by the Canada Industrial Relations Board (CIRB). Accordingly, the PSSRB did not intend to proceed with the matter until such time as the CIRB had made such a determination. The applicant applied to the PSSRB under section 27 of the PSSRA to review its decision: *Public Service Alliance of Canada and Brookfield Lepage Johnson Controls* (Board file 125-2-89).

F-5 After giving the parties full opportunity to make any relevant submissions, the PSSRB dismissed the application, stating that sections 47 and 47.1 of the Code made clear that their application in any situation was contingent on whether a portion of the Public Service of Canada had become part of a business to which Part I of the Code applied. These sections apply only to employees who are employed on or in connection with the operation of a federal work, undertaking or business as defined by the Code. Furthermore, the Board referred to in section 47 of the Code could only be the CIRB mentioned in section 3. The legislative intent was that the CIRB was the appropriate tribunal to interpret its own legislation and determine whether a corporation or business was covered by Part I of the Code. Without such a determination, the employee organization's reference under section 99 of the PSSRA could not be entertained by the PSSRB. The PSSRB further stated that, even if it had concurrent jurisdiction with the CIRB in the matter, the preferable approach would be to defer to the CIRB to avoid the possibility of conflicting decisions.

F-6 The complainant had been acting in a managerial position when three employees had made allegations of personal harassment against her. After the employer had found the allegations to be well-founded, it imposed a two-day suspension upon the complainant and reassigned her to a lower-level position within the bargaining unit. The complainant then sought the assistance of the bargaining agent, which refused to represent her in her grievance against the disciplinary action. She submitted a complaint under section 23 of the PSSRA alleging that the bargaining agent had thereby breached the duty of fair representation it owed to her, contrary to subsection 10(2) of the PSSRA. The PSSRB pointed out that the duty of fair representation requires the bargaining agent to give fair representation to employees in the bargaining unit. As the complainant had not been a member of the bargaining unit when the events leading to the grievance had arisen, the bargaining agent had no obligation to represent her interests in the grievance proceedings. Accordingly, the PSSRB dismissed her complaint: *Downer and Public Service Alliance of Canada et al.* (Board files 161-2-846 to 848).

F-7 The applicants in *Gualtieri and Guenette* (Board file 165-2-203) had invoked their right to refuse to work under Part II of the Canada Labour Code on the ground that the employer's continuing abuse of authority and harassment constituted a danger to their physical and mental health. Following an investigation, the safety officer found that no danger existed; in his view, danger as defined in the Code must be visible and quantitative. At the request of the applicants, the safety officer referred his decision to the PSSRB, pursuant to subsection 129(5) of the Code. The parties agreed that the PSSRB would first determine whether stress-related illness resulting from harassment and abuse of authority constitutes a danger for the purposes of Part II of the Code. The PSSRB concluded that the definition of danger in Part II of the Code is confined to circumstances where the alleged danger is of such an acute or immediate nature that the use of the particular machine, thing or place must cease until the situation is rectified. The applicants' mental and emotional problems were the result of a prolonged state of affairs over a period of years. Furthermore, the PSSRB found that the danger must relate to a machine, thing or the physical condition in the workplace. Such danger does not include stress or conflict arising out of human relationships. Accordingly, the PSSRB confirmed the decision of the safety officer.

F-8 In another decision involving the application of Part II of the Code, six employees submitted a complaint under section 133, alleging that the employer had violated paragraph 147(a) by refusing to pay them for their time spent assisting a safety officer in an investigation after four of them had refused to work: *O'Neil et al.* (Board files 160-2-55 to 60). The four employees who had refused to work were paid for the shift they missed. The other two complainants were safety and health representatives in the workplace. All six complainants submitted overtime claims for the time spent with the safety officer in their off-duty hours; these claims were denied by the employer. The complainants, while co-operating with the safety officer, were not scheduled to work, nor did they perform any of their regular duties. The PSSRB therefore dismissed the complaints on the basis that the complainants were not entitled to compensation.

G

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

G-1 The 1997-1998 Annual Report of the Board discussed the grievance of an employee who alleged that his lay-off had in reality been a disguised disciplinary discharge: *Matthews* (Board file 166-20-27336). The adjudicator found that the grievor's employment had effectively been terminated for disciplinary reasons. Although the adjudicator concluded that the grievor's overall conduct did not warrant the ultimate penalty of termination, he did not reinstate him; in lieu, he awarded him financial compensation equal to slightly more than one year's pay.

G-2 The grievor applied for judicial review of this decision: *Canada (Attorney General)* v. *Matthews* (1997), 139 F.T.R. 293 (F.C.T.D.). Richard J. noted that the authority of an adjudicator to award damages rather than reinstatement had been upheld by the Federal Court of Appeal in *Champagne* v. *Canada (Public Service Staff Relations Board)* (unreported, Federal Court of Appeal file A-198-87, dated 1 October, 1987). Richard J. concluded that the adjudicator believed that he had fashioned an appropriate remedy on the basis of the record before him, which contained sufficient evidence to justify that remedy. Nevertheless, Richard J. also found that the adjudicator had breached the rules of procedural fairness in not having given the grievor and his employer an opportunity to make submissions and give evidence on the method of calculation and the amount of damages to be awarded. The adjudicator was thus directed to re-determine this amount, after providing both parties with an opportunity to make submissions and give evidence on this specific issue.

G-3 Since the last annual report, the adjudicator convened a hearing and received additional evidence and submissions from the

parties. Among other things, the grievor sought compensation for having been deprived of the opportunity to apply for the Early Retirement Incentive (ERI) Program, the interest on the amount owing to him, and compensation for his legal costs. He submitted that the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) gives an adjudicator the authority to award such damages. In the adjudicator's opinion, the possibility that the grievor might have been in a position to take advantage of the ERI Program, had his employment not been wrongfully terminated, was too speculative to justify an award of damages. The adjudicator also found that the concept of "reasonable notice" that applies to a termination of employment governed by the common law does not apply under the PSSRA; when an employee is awarded compensation in lieu of reinstatement under the PSSRA, adjudicators take the common law decisions into account by analogy only, for guidance regarding the appropriate amount. The adjudicator also concluded that he had no authority to award the grievor interest or compensation for his legal costs. In light of all the evidence adduced and the submissions of the parties, the adjudicator awarded the grievor $95,000 as compensation in lieu of reinstatement; this amount was to be in addition to any severance pay and other benefits received from the employer upon the termination of employment. The adjudicator refused to order the employer to provide the grievor with a letter of reference or to recommend that the employer apologize to the grievor.

G-4 In *McElrea* (Board file 166-2-28144), the adjudicator had to deal with a request to re-open the cross-examination of witnesses on the basis of the rule enunciated in the English case of *Browne and Dunn* (1894), 6 R. 67 (H.L.). This stands for the principle that, if a party intends to argue that a witness is not telling the truth on a given point, or if a party intends to adduce evidence to contradict the testimony of the witness on a given point, that party has an obligation to give the witness notice of such intention and to cross-examine the witness, so as to give the witness an opportunity to provide an explanation.

G-5 The grievor grieved a two-week suspension. During the hearing, the grievor's representative, one of his bargaining agent's officers, requested an adjournment to seek legal representation for

him for the remainder of the hearing. The adjudicator granted the request, on the understanding that the hearing would continue from that point onward.

G-6 When the hearing resumed, the grievor's new representative sought to re-open the cross-examination of the employer's witnesses. She argued that, during cross-examination, these witnesses had not been warned that parts of their testimony would be challenged. She also alleged that important points had been omitted during that cross-examination which would deprive the grievor of a fair and full hearing. The employer claimed that the grievor's new representative was really seeking to re-cross-examine these witnesses.

G-7 The adjudicator found that the rule enunciated in *Browne and Dunn* did not prevent the grievor's new representative from adducing evidence to contradict the testimony of the employer's witnesses and added that, were she to do so, the employer would be allowed either to re-examine its witnesses or present rebuttal evidence. The adjudicator further found, however, that, though the initial cross-examination of the employer's witnesses had not provided the grievor's new representative with the evidence she desired, this was not sufficient to allow her to re-open the cross-examination.

G-8 In *Wilson and Gardner* (Board files 166-2-28289 and 28290), the grievors were two of seven employees who had relocated to the Canadian Embassy in Tokyo, Japan. They had been in temporary accommodation from their arrival until new living quarters were ready to receive them; until that time, they had been assured that they would continue receiving a meal and incidental allowance. The employer had specifically instructed them not to open the containers in which their basic household goods had been shipped. Following the arrival of a new financial officer at the Embassy, these employees were asked to reimburse the meal and incidental allowance amounts they had received up to then; they complied with this request.

G-9 One of the seven employees filed a grievance against this reimbursement and it was agreed that the remaining six employees

would be treated in accordance with the outcome of her grievance. She returned to Canada, however, before a decision on her grievance was reached. It was eventually settled more than two-and-one-half years after it had been filed, with the employer refunding to the employee the moneys she had reimbursed. The employer did not inform the other grievors of this settlement.

G-10 Only upon his return to Canada, had one of the two grievors learned of the settlement. After attempts to be treated in accordance with the settlement, he filed his own grievance for the repayment of the moneys he had reimbursed. The second grievor in this case, learning of the settlement of the original grievance a few months after it had been reached, requested the same treatment. When the employer denied this request, she filed her own grievance. The adjudicator found that by having to obey their employer's instructions the grievors had incurred significant expenses that they would not normally have had to bear. The adjudicator further found that the employer was estopped from refusing to repay the grievors the moneys they claimed. The grievances were allowed.

G-11 *Webb* (Board File 166-2-28379) involved the same principle. The grievor, a foreign service officer posted to the United States, had considered whether it would be preferable for him to sell or to rent out his family home. Under the Foreign Service Directives (FSD), an employee's legal and real estate fees upon the sale of a residence could be reimbursed once in his or her career. The grievor had not believed that he qualified for this benefit but his employer had informed him that he did. On the basis of this representation, the grievor put his house on the market and, to effect a quick sale, accepted a selling price lower than he would otherwise have done. His employer compensated the grievor for his legal and real estate fees. Subsequently, the employer demanded their reimbursement, however, on the ground that the FSD did not apply to the grievor's situation; the grievor complied. He submitted that the employer was estopped from reclaiming the money, as he had relied upon his employer's representation to his detriment. The adjudicator found that the grievor had not been unreasonable in relying on his employer's representation and that it would be unfair to allow his employer to evade the consequences. The adjudicator

therefore directed the employer to repay the grievor the real estate and legal fees in dispute.

G-12 *Hutchinson* (Board file 166-2-28535) dealt with the termination of the employment of an employee who had on several occasions invoked her right to refuse to work under the occupational safety and health provisions of Part II of the *Canada Labour Code*. The grievor was working in the Queen Square Building, in Halifax, Nova Scotia. At one time, citing an environmental illness, she had been away from work on long-term disability for two years. At her request, and for health-related reasons, the grievor then became a seasonal worker.

G-13 In 1995, the grievor made numerous complaints relating to her allergic reaction to scented personal-grooming products used by other employees in the workplace. At the suggestion of her employer, she assisted in the promulgation of a policy on a scent-free workplace. While renovations proceeded at the Queen Square Building, she was relocated to various floors in the building to assist her in coping with her environmental concerns. Even though each floor in the building had a separate ventilation system, the grievor still had difficulties. She rejected on several occasions her employer's proposals to relocate her to other federal government buildings. Her employer also offered her, on several occasions, the possibility of teleworking, which she rejected each time. The grievor's physician wrote to the employer concerning the deteriorating health status of the grievor, who took an indefinite sick leave for the remainder of that season.

G-14 In preparation for the grievor's return to work, her employer asked staff to refrain from using scented personal-grooming products, in light of "the potential impact your use of such products may have on your co-workers". At the grievor's suggestion, her employer also purchased an air cleaner and a respirator for her use at the office. A few months later, the grievor advised the employer that she was withdrawing her services under Part II of the *Canada Labour Code*. Following an investigation, the safety officer found that no danger existed. At the grievor's request, the safety officer referred this decision to the Board, which confirmed it.

G-15 After a brief return to work, the grievor withdrew her services once again. She rejected again her employer's proposal that she consider telework. The safety officer upheld her work refusal, on the ground that her medical condition caused the workplace to be unsafe for her. The regional safety officer rescinded this decision, however.

G-16 As directed by her employer, the grievor returned to work, where she remained for one-half day before withdrawing her services once again. The employer immediately terminated her employment, on the ground that her health condition made her incapable of performing the duties of her position for the foreseeable future. The adjudicator took into account that the grievor had been employed for 25 years and had a discipline-free record and good performance reports. Unfortunately, her extreme environmental sensitivities precluded her from working at the Queen Square Building. The parties acknowledged that efforts had been made to find suitable alternative work locations for her, but to no avail. The adjudicator found that, while an employer has a duty to accommodate an employee with a medical incapacity, such an employee also bears a duty to facilitate the search for an accommodation. The grievor had breached this duty by refusing to consider teleworking; as teleworking could not be forced on her, the employer was left with no alternative but to dismiss her.

G-17 In *Teeluck* (Board file 166-2-27956), the grievor's employment had been terminated on the ground that he had touched the breast of a female fellow correctional officer while the two employees were on duty. The grievor denied the allegation and maintained that the complainant was not telling the truth about the incident, which was said to have occurred in a small office in the presence of another correctional officer. That officer claimed that, as he had not been paying attention, he could neither confirm nor deny the allegation.

G-18 The evidence established that the complainant had registered her complaint immediately after the incident and the grievor had been acquitted of criminal charges arising out of it. The evidence also established that a similar incident was said to have occurred earlier, between the grievor and another female fellow

correctional officer, although this employee had come forward only after the complaint leading to the grievance in this case. The adjudicator found that the evidence adduced by the employer was more reliable than that of the grievor and concluded that discharge was an appropriate penalty under the circumstances.

G-19 The adjudicator also commented on the probable effect that a "rat code" at the penitentiary had had on the testimony of the correctional officer who had been present at the incident:

> The adjudicator said that, although the bargaining agent claimed that staff restricted the use of this code to minor infractions, and that they always reported major infractions, such as cases of sexual harassment, to management, the evidence was to the contrary. It was clear that employees who reported fellow officers for any reason were persecuted by other correctional officers, both in and out of the workplace, with a range of malicious acts that in some cases had compelled the victims to move away from the area. The adjudicator expressed his disgust with those who perpetrated such acts, saying, "such twisted thinking is abhorrent to any right-thinking person whose duty as peace officers is to uphold the law". He said that such acts of retaliation must cease.

G-20 The grievor's application for judicial review of this decision was pending at year's end (Federal Court, Trial Division, file T-1825-98).

H

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

H-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of such a request, the Chairperson is required to establish a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, to appoint a conciliation commissioner pursuant to section 77.1. The Chairperson is required to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be), a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a

---

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-2 Although the Chairperson established many conciliation boards during the year under review, on only one occasion did the employer object on jurisdictional grounds to the referral of certain proposals of the bargaining agent to the conciliation board.

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

H-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining and were therefore referred to the conciliation board:

- *A proposal respecting the Universal Classification Standard.*
- *A proposal respecting the classification grievance procedure.*
- *A proposal respecting the pooling of ships' crews.*

The only objection raised by the employer to the referral of these proposals was that they violated section 7 of the Act. Section 7 specifies that nothing in the Act "shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein". In support of its objection the employer referred to the decision of Mr. Justice Teitelbaum of the Federal Court, Trial Division in *Canada* v. *Public Service Staff Relations Board et al.* (1988), 21 F.T.R. 199. The Chairperson pointed out that, as this decision relates to binding conciliation, it is clearly distinguishable from the case before him. Furthermore, the Federal Court of Appeal has found that proposals falling under section 7 of the Act can nonetheless be made legitimate subjects of bargaining: *Public Service Alliance of Canada* v. *Canada (Treasury Board)*, [1987]

2 F.C. 471 and *Public Service Alliance of Canada* v. *Canada (Treasury Board)* (1987), 76 N.R. 229. Therefore, the Chairperson concluded that such proposals can be referred to a conciliation board which only has the authority to make recommendations that are binding on neither party. He also referred to the fact that, since the issuance of these last two decisions, the Chairperson of the Board has consistently referred to the conciliation board proposals where the employer's only objection has been that they violate section 7 of the Act. Accordingly, the Chairperson included the disputed proposals in the terms of reference: *Firefighters Group et al. Terms of Reference* (Board files 190-2-267 to 280).

H-4 The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the Public Service Staff Relations Act or an arbitration board is established under section 65. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

H-5 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the Act requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award. Subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3), no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary

action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

H-6 Because the Budget Implementation Act, 1996, suspended arbitration as a dispute resolution process under the Public Service Staff Relations Act for three years from 20 June 1996, no arbitrators were appointed and no arbitration boards were established during the year under review.

I

COURT DECISIONS OF INTEREST

I-1 Subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) provides that an aggrieved employee may present a grievance at each level of the grievance process in relation to any matter affecting his or her terms and conditions of employment "in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament". In *Chopra* v. *Canada (Treasury Board)*, [1993] 3 F.C. 445,[1] the grievor sought judicial review of an adjudicator's decision that he lacked jurisdiction to entertain a grievance because the Canadian Human Rights Act provided another administrative procedure for redress. The grievor had sought to rely on the "no discrimination" provision of the collective agreement to challenge the decision not to appoint him to an acting position; he had also filed a complaint arising out of the same incident with the Canadian Human Rights Commission. Simpson J. of the Federal Court, Trial Division, agreed with the adjudicator's conclusion that he had no jurisdiction to entertain the grievance. Accordingly, she dismissed the application for judicial review.

I-2 This issue was again considered during the year under review in *Mohammed* v. *Canada (Treasury Board)* (1998), 148 F.T.R. 260. Relying solely on the "no discrimination" provision of the collective agreement, the grievor submitted a grievance alleging that two superiors had harassed her on the basis of her race and religion. Relying on the decision of Simpson J. in *Chopra*, the adjudicator concluded that, as the grievance was founded solely on the "no discrimination" provision of the collective agreement and did not invoke any other provision, he had no jurisdiction to entertain it as it could be the subject of a complaint to the Canadian

[1] See Twenty-ninth Annual Report, paragraph I-3.

Human Rights Commission. The grievor sought judicial review of this decision.

I-3 Cullen J. of the Federal Court, Trial Division, pointed out that, as the decision related to the adjudicator's jurisdiction, correctness was the applicable standard of review. The grievor relied on two decisions of the Supreme Court of Canada establishing that disputes arising out of the collective agreement must be handled through the dispute resolution process in the collective agreement and the governing legislation: *Weber* v. *Ontario Hydro,* [1995] 2 S.C.R. 929; *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co.* v. *Canadian Paper Workers Union, Local 219,* [1986] 1 S.C.R. 704. Cullen J. found, however, that "the wording of subsection 91(1) of the PSSRA mandates a different focus". He said, "the test is not simply whether the dispute arises under the collective agreement but the way in which the legal action is framed in order to determine whether there is another procedure for redress available".

I-4 Relying on the principles established by the Federal Court of Appeal in *Byers Transport Ltd.* v. *Kosanovich and Mellors* [1995] 3 F.C. 354, Cullen J. found that the factual situation complained of must be essentially the same in the other procedure for redress. The administrative procedure for redress referred to in subsection 91(1), however, does not have to be identical to the grievance procedure mandated by the PSSRA. Nor do the remedies given in the two procedures have to be identical. All that is required under subsection 91(1) is the existence of another procedure for redress resulting in some personal benefit to the complainant.

I-5 Cullen J. drew a distinction between a grievance based solely on the "no discrimination" provision of the collective agreement and a grievance based on another provision of that agreement with the "no discrimination" provision being used only as an aid to interpretation, as was the case in *Yarrow* (Board file 166-2-25034) and *Sarson* (Board file 166-2-25312).[2] An adjudicator appointed under the PSSRA would have no jurisdiction to entertain the grievance in the former case, but would have

[2] See Twenty-ninth Annual Report, paragraphs G-7 and 8.

jurisdiction in the latter. The subject of the claims was not discrimination *per se*, but whether the employees were entitled to the benefits requested; the discrimination claim was merely incidental to the claim for benefits. Cullen J. dismissed the claimant's application for judicial review as her grievance was solely based on the "no discrimination" provision of the collective agreement. The adjudicator had been correct in concluding that he had no jurisdiction to determine it because the Canadian Human Rights Act provided another administrative procedure for redress. An appeal of this decision was pending at year's end (Court file A-405-98).

I-6 In another case, the adjudicator allowed a grievance against the employer's denial of a request for marriage leave in order for the employee to participate in a commitment ceremony with his same-sex partner. The employer's denial had been on the ground that the commitment ceremony did not constitute a "marriage" within the meaning of the collective agreement. In making his decision, the adjudicator applied the law of the land, including human rights principles. On judicial review, the employer for the first time raised the issue of the adjudicator's jurisdiction (*Canada (Attorney General)* v. *Boutilier*, [1999] 1 F.C. 459).

I-7 McGillis J., of the Federal Court, Trial Division, allowed the application for judicial review. In rendering her decision, she stated at page 476:

> Parliament ... chose, by virtue of subsection 91(1) of the *Public Service Staff Relations Act*, to deprive an aggrieved employee of the qualified right to present a grievance in circumstances where another statutory administrative procedure for redress exists. Accordingly, where the substance of a purported grievance involves a complaint of a discriminatory practice in the context of the interpretation of a collective agreement, the provisions of the *Canadian Human Rights Act* apply and govern the procedure to be followed. In such circumstances, the aggrieved employee must therefore file a complaint with the Commission. The

matter may only proceed as a grievance under the provisions of the *Public Service Staff Relations Act* in the event that the Commission determines, in the exercise of its discretion under paragraphs 41(1)(a) or 44(2)(a) of the *Canadian Human Rights Act*, that the grievance procedure ought to be exhausted.

I-8 McGillis J. concluded that the "entire substance" of the grievance was "an allegation of discrimination based on the denial of an employment benefit to him for reasons directly related to his sexual orientation". Furthermore, she said, "the allegation of discrimination underlies and forms the central, and indeed the only, issue in the grievance". Accordingly, she was satisfied that, as the Canadian Human Rights Act provided the grievor with an administrative procedure for redress within the meaning of subsection 91(1) of the PSSRA, the grievor was not entitled to present his grievance at any of the levels of the grievance process or to refer his grievance to adjudication. Consequently, the adjudicator had no jurisdiction to entertain the grievance. Mr. Boutilier's appeal of the decision of McGillis J. was pending at year's end (Court file A-724-98).

I-9 The same issue was considered by Wetston J. of the Federal Court, Trial Division, in another application for judicial review: *O'Hagan* v. *Attorney General of Canada* 99 CLLC 220-013. The grievors had referred grievances to adjudication alleging that they had been subjected to sexual harassment over a considerable period, contrary to the provisions of the collective agreement. The adjudicator concluded that he had no jurisdiction to entertain the grievances as the Canadian Human Rights Act provided an administrative procedure for redress within the meaning of subsection 91(1) of the PSSRA. Wetston J. stated that, while the grievors had made a number of very persuasive arguments, he was nonetheless aware that there was "persuasive precedent in this Court" which he should also seriously consider. He referred, in particular, to the decision of McGillis J. in *Boutilier*. In the case before him it was clear that sexual harassment, recognized by section 14 of the Canadian Human Rights Act to be a prohibited ground of discrimination, formed the central and, indeed, the only issue in the grievances. Wetston J. expressed the opinion that,

where possible, like cases should be treated alike. On balance, he could not find any principle, approach or precept that would cause him to find differently from the previous judges of the Federal Court, Trial Division. Accordingly, he dismissed the application for judicial review. The grievors' appeal of this decision was pending at year's end (Court file A-56-99).

I-10 In an earlier decision in *Francoeur* (Board file 166-2-25922), the grievor, who was required to perform the work of a corporal in the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), claimed that she should receive acting pay at the rate of an RCMP corporal. The adjudicator denied her grievance on the basis that the French version of the acting pay provision in the collective agreement restricted compensation to classifications recognized under that agreement. Richard J., of the Federal Court, Trial Division, preferred the English version of the provision as being most faithful to the scheme of the collective agreement and allowed the grievor's application for judicial review (*Francoeur* v. *Attorney General (Canada)* (1996), 112 F.T.R. 113[3]).

I-11 Relying on the decision of Richard J., the adjudicator in *Cleary* (Board file166-2-26108) upheld the grievance of a civilian employee who was required to perform the duties of a major and sought compensation at that pay rate. Subsequently, the decision of Richard J. was reversed by the Federal Court of Appeal on the basis that the adjudicator's decision had not been unreasonable and therefore intervention by the Federal Court on judicial review had not been warranted: *Attorney General (Canada)* v. *Francoeur* (1997), 220 N.R. 51.[4] Accordingly, the employer sought judicial review of the adjudicator's decision in *Cleary* alleging that, in light of the decision of the Federal Court of Appeal in *Francoeur*, it was patently unreasonable.

I-12 Rothstein J., of the Federal Court, Trial Division, pointed out that the standard of review of a decision of an adjudicator appointed under the PSSRA is patent unreasonableness. Though stating that he had difficulty with the notion that the acting pay provision of the collective agreement contemplated recognition of

---

[3] See Twenty-ninth Annual Report, paragraph I-4.
[4] See Thirty-first Annual Report, paragraph I-8.

classifications outside the collective agreement, and though, in his opinion, the adjudicator may not have been correct in his decision, he could not say that the adjudicator's decision was patently unreasonable. He therefore dismissed the application for judicial review (*Attorney General of Canada* v. *Cleary* Court file T-1533-96).

J

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

J-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

J-2 During the year, the Board had 10 references before it, including eight carried over from the previous year. Six cases were dismissed, one was settled, one was held in abeyance, pending the holding of a grievance hearing. The remaining two are scheduled to be heard in the new year.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

J-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

J-4 The Board processed four references under section 133 during the year. Of the four cases, three were disposed of by the Board, with two being upheld and one dismissed. The remaining case is awaiting a decision.

APPENDIX

TABLES

1 Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

2 Dispute Resolution Process

3 Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer

4 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer

5 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers

6 Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process

7 Bargaining Units under Arbitration Process

8 Adjudication References, 1 April 1994 — 31 March 1999

9 Adjudication References Brought Forward and Received: 1 April 1994 — 31 March 1999

10 Arbitration Referrals

11 Conciliation, Mediation, Examinations, 1998-1999

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOAD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Auditing Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Nutrition and Dietetics Occupational and Physical Therapy Patent Pharmacy Physical Science Psychology Purchasing and Supply Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Regulatory Communications Correctional - Supervisory - Non-Supervisory Data Processing	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Firefighters	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Services	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Hospital Services	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
- Supervisory	
Programme Administration	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics Social Science Support	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees other than the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Administrative Support Category Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	Research Council Employees' Association
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category - Non-Operators Operational Category Technical Category	Public Service Alliance of Canada
Scientific and Professional Category - Professional Engineers	Professional Institute of the Public Service of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Service - Financial Administration - Purchase and Supply Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Secretarial, Stenographic and Typing Operational Category - General Labour and Trades - General Services Scientific and Professional Category - Auditing - Library Science	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers, Local 864
Operational Category - CFB Borden Operational Category - CFB North Bay Operational Category - CFB Ottawa Operational Category - CFB Trenton	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category - CFB Calgary Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Chilliwack Operational Category - CFB Comox Operational Category - CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category - CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers, Local 832
All employees in the Cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Group Administrative and Foreign Service Category Commerce Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
Business Surveys	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Engineering and Land Survey Purchasing and Supply Scientific Research Economics, Sociology and Statistics Scientific Regulations Veterinary Medicine	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada

2

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	122,248	80	4A 76C
Professional Institute of the Public Service of Canada	32,539	42	C
Social Science Employees Association	5,874	2	C
Association of Public Service Financial Administrators	2,071	1	C
Research Council Employees' Association	1,824	7	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,126	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	998	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	854	1	C
Canadian Merchant Service Guild	823	1	C
Federal Government Dockyard, Trades and Labour Council (East)	610	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	530	1	C
Aircraft Operations Group Association	423	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	338	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 175	291	4	C
United Food and Commercial Workers, Local 864	281	3	C

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Syndicat général du cinéma et de la télévision	150	1	C
Canadian Military Colleges Faculty Association	124	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	118	3	C
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	117	2	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	111	2	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	94	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 401	80	2	C
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	70	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 832	59	1	C
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	25	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1400	12	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	11	1	C
TOTAL	171,801	165	4A 161C

A - Arbitration
C - Conciliation Board

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	20,038	2,513	22,551	11.14
Administrative and Foreign Service	10	65,477	5,528	71,005	7.79
Technical	13	14,829	511	15,340	3.33
Administrative Support	5	42,427	1,007	43,434	2.32
Operational	21	18,484	414	18,898	2.19
TOTAL	**79**	**161,255**	**9,973**	**171,228**	**5.82**

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	15,818	2,254	18,072	12.47
	Admin. & Foreign Serv.	3	13,756	401	14,157	2.83
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,001	45	1,046	4.30
	Admin. & Foreign Serv.	4	47,807	4,779	52,586	9.08
	Technical	7	9,320	225	9,545	2.36
	Admin. Support	5	42,427	1,007	43,434	2.32
	Operational	17	17,163	414	17,577	2.36
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	998	52	1,050	4.96
CATCA	Technical	1	11	3	14	21.43
IBEW Local 2228	Technical	1	1,126	24	1,150	2.09
CMSG	Technical	1	823	56	879	6.37
CGAU	Operational	1	111	0	111	0.00
FGIDCA	Operational	1	70	0	70	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	610	0	610	0.00
FGDTLC (Esq)	Operational	1	530	0	530	0.00
SSEA	Scientific & Prof.	1	3,086	211	3,297	6.40
	Technical	1	2,788	140	2,928	4.78
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	854	35	889	3.94
CAPRO	Technical	1	338	21	359	5.85
AOGA	Technical	1	423	42	465	9.03
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,071	261	2,332	11.19
CMCFA	Scientific & Prof.	1	124	3	127	2.36
TOTAL		79	161,255	9,973	171,228	5.82

5

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	4	2	6	33.33
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	103	21	124	16.94
SGCT	Technical	1	150	8	158	5.06
CUPE (Local 2656)	Admin. Support	1	110	19	129	14.73
CUPE (Local 2656)	Operational	1	7	0	7	0.00
TOTAL		5	374	50	424	11.79
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,168	21	1,189	1.77
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	69	0	69	0.00
RCEA	Admin & Foreign Serv.	3	280	25	305	8.20
RCEA	Technical	1	942	1	943	0.10
RCEA	Admin. Support	1	506	35	541	6.47
RCEA	Operational	2	96	0	96	0.00
TOTAL		11	3,061	82	3,143	2.61
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	135	1	136	0.74
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	25	14	39	35.90
PSAC	Admin. Support	1	59	6	65	9.23
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	219	21	240	8.75
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	74	5	79	6.33
PSAC	Admin. Support	1	38	0	38	0.00
TOTAL		2	112	5	117	4.27
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support and Operational - CFB Bagotville	2	21	0	21	0.00
UFCW Local 175	Operational - CFB Borden	1	142	1	143	0.70

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCW Local 401	Operational - CFB Calgary	1	0	0	0	0.00
UFCW Local 1518	Operational - CFB Chilliwack	1	0	0	0	0.00
UFCW Local 1518	Operational - CFB Comox	1	51	0	51	0.00
UFCW Local 401	Operational - CFB Edmonton	1	80	0	80	0.00
UFCW Local 1518	Operational - CFB Esquimalt	1	67	1	68	1.47
PSAC	Admin. Support - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCW Local 864	Operational - CFB Gagetown	1	62	1	63	1.59
PSAC	Admin. Support and Operational - CFB Goose Bay	2	65	0	65	0.00
UFCW Local 864	Operational - CFB Greenwood	1	78	1	79	1.27
UFCW Local 864	Operational - CFB Halifax	1	141	3	144	2.08
PSAC	Operational - CFB Kingston	1	68	0	68	0.00
PSAC	Operational - CFB Montreal	1	58	0	58	0.00
UFCW Local 1400	Operational - CFB Moose Jaw	1	12	1	13	7.69
UFCW Local 175	Operational - CFB North Bay	1	16	0	16	0.00
PSAC	Admin. Support - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCW Local 175	Operational - CFB Ottawa	1	75	0	75	0.00
HSTU Local 261	All employees in the Cafeteria - NDHQ - Ottawa	1	25	0	25	0.00
PSAC	Admin. Support and Operational - NDHQ Ottawa	2	65	1	66	1.52
PSAC	Admin. Support and Operational - CFB Petawawa	2	143	1	144	0.69
MFCW Local 832	Operational - CFB Shilo	1	94	0	94	0.00
PSAC	Admin. Support - CFB Trenton	1	13	0	13	0.00
UFCW Local 175	Operational - CFB Trenton	1	58	0	58	0.00

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Admin. Support and Operational - CFB Valcartier	2	122	2	124	1.61
UFCW Local 832	Operational - CFB 17th Wing Westwin Winnipeg	1	59	1	60	1.67
TOTAL		31	1,537	14	1,551	0.90
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	23	0	23	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science, Admin. & Foreign Serv., Commerce	3	224	28	252	11.11
PSAC	Admin. Support	1	28	9	37	24.32
TOTAL		4	252	37	289	12.80
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	192	0	192	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD						
PSAC	All Employees other than the Professional Barg. Unit	1	90	24	114	21.05
PIPSC	Professional Barg. Unit	1	136	10	146	6.85
TOTAL		2	226	34	260	13.08
NATIONAL CAPITAL COMMISSION						
PSAC	All Employees	1	337	84	421	19.95
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY						
PIPSC	Technical	3	1,261	52	1,313	3.96
PSAC	All Employees other than the Technical Category	1	2,398	58	2,456	2.36
TOTAL		4	3,659	110	3,769	2.92
TOTAL		66	9,992	437	10,429	4.19

6

Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Actuarial Science	8		PIPSC
Administrative Services	12,995		PSAC
Agriculture	10		PIPSC
Air Traffic Control	11		CATCA
Aircraft Operations	423		AOGA
Architecture & Town Planning	186		PIPSC
Auditing	5,370		PIPSC
Biological Sciences	1,232		PIPSC
Chargehands	70		FGDCA (East)
Chemistry Group	393		PIPSC
Clerical and Regulatory	36,695		PSAC
Commerce	2,059		PIPSC
Communications	76		PSAC
Computer Systems Administration	9,907		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	215		PSAC
- Non-Supervisory	4,525		PSAC
Data Processing	1,574		PSAC
Defence Scientific Service	400		PIPSC
Dentistry	9		PIPSC
Drafting and Illustration	353		PSAC
Economics, Sociology and Statistics	3,086		SSEA
Education	609		PSAC
Educational Support	2		PSAC
Electronics	1,126		IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	1,873		PIPSC
Engineering and Scientific Support	5,306		PSAC
Financial Administration	2,071		APSFA
Firefighters			
- Supervisory	95		PSAC
- Non-Supervisory	389		PSAC
Foreign Affairs	998		PAFSO
Forestry	96		PIPSC

* Because of the Budget Implentation Act 1996

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
General Labour and Trades			
- Supervisory	646		PSAC
- Non-Supervisory	5,341		PSAC
General Services			
- Supervisory	410		PSAC
- Non-Supervisory	3,002		PSAC
General Technical	2,327		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation			
- Supervisory	85		PSAC
- Non-Supervisory	438		PSAC
Historical Research	203		PIPSC
Hospital Services			
- Supervisory	24		PSAC
- Non-Supervisory	613		PSAC
Information Services	1,557		PSAC
Law	66		PIPSC
Library Science	392		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	22		PSAC
- Non-Supervisory	75		PSAC
Mathematics	277		PIPSC
Medicine	172		PIPSC
Meteorology	448		PIPSC
Nursing	1,233		PIPSC
Nutrition and Dietetics	25		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	31		PIPSC
Office Equipment	28		PSAC
Patent	135		PIPSC
Pharmacy	15		PIPSC
Photography	26		PSAC
Physical Sciences	1,438		PIPSC
Primary Products Inspection	251		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	111		CGAU
Printing Operations			
- Supervisory	16		PSAC
Programme Administration	31,156		PSAC
Psychology	249		PIPSC
Purchasing and Supply	1,790		PIPSC
Radio Operation	338		CAPRO

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Scientific Regulation	232		PIPSC
Scientific Research	1,658		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	4,054		PSAC
Ship Repair (East)	610		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	530		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Ships Crews			
- Supervisory	11		PSAC
- Non-Supervisory	1,256		PSAC
Ships Officers	823		CMSG
Social Science Support	2,788		SSEA
Social Work	30		PIPSC
Technical Inspection	1,055		PSAC
Translation	854		CUPTE
University Teaching	124		CMCFA
Veterinary Science	29		PIPSC
Welfare Programmes	2,099		PSAC
		161,255	
National Film Board as employer			
Administrative & Foreign Service Category	103		PIPSC
Administrative Support Category	110		CUPE Local 2656
Operational Category	7		CUPE Local 2656
Scientific and Professional Category	4		PIPSC
Technical Category	150		SGCT
		374	
National Research Council as employer			
Administrative Services	86		RCEA
Administrative Support	506		RCEA
Computer Systems Administration	173		RCEA
Information Services	65		PIPSC
Library Science	69		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	92		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	21		RCEA
Research Officer & Research Council Officer	1,099		PIPSC
Technical Category	942		RCEA
Translation	4		PIPSC
		3,061	
Office of the Auditor General of Canada as employer			
Administrative & Foreign Service Category - certain employees	25		PSAC
Administrative Support Category - certain employees	59		PSAC
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
Scientific and Professional Category	135		PSAC
		219	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer			
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Financial Services - Information Services - Programme Administration - Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer	74		PSAC
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Secretarial, Stenographic and Typing - Data Processing	38		PSAC
		112	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer			
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville	21		PSAC
Operational Category - CFB Borden	142		UFCW Local 175
Operational Category - CFB Calgary	0		UFCW Local 401
Operational Category - CFB Chilliwack	0		UFCW Local 1518

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Comox	51		UFCW Local 1518
Operational Category - CFB Edmonton	80		UFCW Local 401
Operational Category - CFB Esquimalt	67		UFCW Local 1518
Administrative Support Category - CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category - CFB Gagetown	62		UFCW Local 864
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay	65		PSAC
Operational Category - CFB Greenwood	78		UFCW Local 864
Operational Category - CFB Halifax	141		UFCW Local 864
Operational Category - CFB Kingston	68		PSAC
Operational Category - CFB Montreal	58		PSAC
Operational Category - CFB Moose Jaw	12		UFCW Local 1400
Operational Category - CFB North Bay	16		UFCW Local 175
Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa	65		PSAC
Administrative Support Category - CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category - CFB Ottawa	75		UFCW Local 175
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa	143		PSAC
Operational Category - CFB Shilo	94		MFCW Local 832
Administrative Support Category - CFB Trenton	13		PSAC
Operational Category - CFB Trenton	58		UFCW Local 175
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	122		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category			UFCW
- CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	59		Local 832
All employees in the cafeteria			HSTU
- NDHQ Ottawa	25		Local 261
		1,537	
Medical Research Council as employer			
Administrative Support Category	23		PSAC
		23	
Canadian Security Intelligence Service as employer			
Administrative Support Category			
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing	277		PSAC
		277	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
- Actuarial Science, Administrative & Foreign Service Category, Commerce Group	224		PIPSC
Administrative Support Category	28		PSAC
		252	
Statistical Survey Operations as employer			
Business Surveys	192		PSAC
		192	
National Capital Commission as employer			
- All employees of the National Capital Commission	337		PSAC
		337	
National Energy Board as employer			
- Professional Bargaining Unit	136		PIPSC
- All employees other than the Professional Bargaining Unit	90		PSAC
		226	
Canadian Food Inspection Agency as employer			
- Veterinary Medicine	495		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Computer Systems and Administration, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Scientific Regulation, Economics, Sociology and Statistics	766		PIPSC
All other employees	2,398		PSAC
		3,659	
Total		171,524	

7

Bargaining Units under Arbitration Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Canadian Security Intelligence Service as employer			
Administrative Support Category			
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing	277		PSAC
		277	

* Because of the Budget Implementation Act 1996

8

Adjudication References, 1 April 1994 — 31 March 1999

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
1994-1995	495	252	22	769
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1999				
	18,572	10,372	613	29,557

9

Adjudication References Brought Forward and Received
1 April 1994 — 31 March 1999

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1999-2000	732			
1998-1999	809	499	1,308	576
1997-1998	635	725	1,360	551
1996-1997	1,116	631	1,747	1,112
1995-1996	1,228	724	1,952	836
1994-1995	1,518	770	2,288	1,060

10

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Communications	PSAC*	CSIS	-	-	X
Clerical & Regulatory	PSAC*	CSIS	-	-	X
Office Equipment	PSAC*	CSIS	-	-	X
Secretarial, Stenographic & Typing	PSAC*	CSIS	-	-	X

* Indicates party requesting arbitration

11

Conciliation, Mediation, Examinations, 1998-1999

A. CONCILIATORS	
Carried over from 1997-1998	16
Requests for conciliators	49
Settlement reached by parties	50
No settlement reached	9
Carried over	6
B. CONCILIATION BOARDS	
Carried over from 1997-1998	1
Requests for Conciliation Boards	39
Settled by the Parties prior to Conciliation Board Report	13
Settled by Parties following Conciliation Board Report	21
Not settled	2
Carried Over	4
C. MEDIATION	
Appointments made	0
D. EXAMINATIONS	
Appointment of Examiners	0
E. DESIGNATION REVIEW PANELS	
Requests for establishment of panels	0
F. OTHER SERVICES	
Grievance and complaint mediation referrals	63
- Settled	59
- Not settled	4
Preventive Mediation - Consultation - Relationship Building	5
Interest Based Bargaining	2
G. FACTFINDING	
Appointments made	0

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-DEUXIÈME RAPPORT ANNUEL

1998-1999

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1999
N° de cat. SR1-1999
ISBN 0-662-64269-4

PRÉSIDENT

Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT

P. Chodos

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M.-M. Galipeau

E. Henry

J.W. Potter

COMMISSAIRES

J.C. Cloutier

G. Giguère

R. Simpson

J.B. Turner

L'honorable Stéphane Dion
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Trente-deuxième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1998 au 31 mars 1999 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1998 - 1999

Président :	Yvon Tarte
Vice-président :	P. Chodos
Présidents suppléants :	M.-M. Galipeau, E. Henry J.W. Potter
Commissaires à plein temps :	J.C. Cloutier, G. Giguère, R. Simpson, J.B. Turner
Commissaires à temps partiel :	S. Kelleher, c.r., J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, c.r.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et Avocat général :	J.E. McCormick
Directeur des services de médiation :	N. Bernstein
Secrétaire adjoint - Opérations :	G. Brisson
Secrétaire adjointe - Services généraux :	J. Dionne

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général :	Fernand Lalonde

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A INTRODUCTION 1

Résumé des activités de l'exercice 1
Organisation et fonctions de la Commission 1

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 3

Demandes de révision des décisions de la Commission 3
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation 8
Demandes de prolongation de délai 9
Révocation de l'accréditation 10
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 11
Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi 11
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi 12

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS 13

Arbitrage accéléré 14

D AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS 17

E CONCILIATION ET MÉDIATION 19

Examens 20
Comités d'examen (désignations) 20
Autres services 21

PAGE

F DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 23

G IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS 29

H MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE 37

Questions négociables 38

I DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 41

J AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 47

Renvois fondés sur l'article 129 47
Affaires fondées sur l'article 133 47

APPENDICE (TABLEAUX) 49

F2

A

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a traité 1 184 affaires au cours de l'exercice écoulé, ce qui représente une diminution de moins de cinq pour cent par rapport à l'exercice précédent. La Commission a traité des affaires portant sur l'arbitrage de griefs, l'accréditation, des plaintes, des désignations, des conciliations et d'autres litiges relevant de divers articles de la Loi administrée par la Commission. Chaque catégorie d'affaires fait l'objet d'une section distincte dans le présent rapport.

A-2 L'arbitrage des griefs de harcèlement et de licenciement est devenu plus complexe de sorte que les audiences durent plus longtemps et qu'il faut plus de temps pour rédiger les décisions.

A-3 Deux commissaires ont été nommés présidents suppléants, soit M. J.W. Potter et M^me^ E. Henry; M. G. Giguère a été nommé commissaire.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les attributions réunies du

président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Aux termes de la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission rend compte de ses activités de façon distincte.)

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la qualification des postes de direction ou de confiance, la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail. Les griefs renvoyés à l'arbitrage concernant l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou des mesures disciplinaires majeures, ainsi que les griefs de licenciement constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends et qui lui en font la demande. Bien des différends de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-6 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Le Conseil sert de tribune aux parties pour tenir des consultations et mener des négociations au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-1 Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. La Commission a traité neuf demandes du genre au cours de l'exercice écoulé, dont trois reportées de l'exercice précédent.

B-2 Une demande se rapportait à un grief déposé en 1983 par M. Quigley, qui demandait des dommages-intérêts pour la perte de sa maison et la perte d'heures supplémentaires à la suite de son licenciement en 1982. Les griefs ont été rejetés. Le fonctionnaire s'estimant lésé a intenté devant la Cour fédérale une action en dommages-intérêts qui a finalement été rejetée en 1994, pour le motif que le seul recours possible était un renvoi à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un nouveau grief en avril 1996 pour réclamer des dommages-intérêts. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre en invoquant plusieurs motifs dont le respect des délais. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas demandé l'autorisation de déposer un grief avant l'audience. L'arbitre a conclu que ce nouveau grief portait sur la même question que le grief de 1983 et qu'il ne pouvait pas faire droit à sa demande. La Cour fédérale a par la suite rejeté une demande de contrôle judiciaire de cette décision.

B-3 En octobre 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande de révision de la décision rendue relativement à son nouveau grief fondé sur l'article 27 de la Loi. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre. Le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que, lors de l'audience de son nouveau grief, il n'avait pas eu l'occasion d'exposer en détail les raisons pour lesquelles il avait tardé à renvoyer son grief à l'arbitrage. Il a fait valoir qu'il avait agi en toute bonne foi, l'employeur lui ayant indiqué que la procédure de règlement des griefs n'était pas le recours approprié pour régler sa demande de dommages-intérêts découlant du licenciement de 1982. L'employeur a prétendu que l'arbitre ne pouvait pas réexaminer la décision d'arbitrage rendue au sujet des griefs de 1983 et il a soutenu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas démontré que les circonstances avaient changé depuis que la décision dont il demandait la révision avait été rendue. De même, il n'avait pas produit de nouveaux éléments de preuve ou soulevé de nouveaux motifs qu'il n'avait pas pu produire ou invoquer à l'audition de ce grief. L'arbitre a conclu que, lors de l'audition du grief, le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu l'occasion de produire les éléments de preuve nécessaires pour expliquer pourquoi il avait attendu treize ans pour poursuivre son grief initial. La preuve a établi que le fonctionnaire s'estimant lésé avait décidé en toute connaissance de cause de ne pas déposer plus tôt son nouveau grief, préférant tenter d'obtenir réparation devant la Cour fédérale. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas présenté d'éléments de preuve substantiellement différents des éléments de preuve produits à l'audition de son nouveau grief et a rejeté la demande (dossier de la Commission 125-2-77).

B-4 Le Personnel des fonds non publics (PFNP) a déposé deux demandes pour obtenir la fusion des unités de négociation à deux emplacements différents. Dans le premier cas, l'employeur demandait le regroupement des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif à la BFC Trenton avec les fonctionnaires de la catégorie Exploitation, aussi à la BFC Trenton. La deuxième demande visait à obtenir le regroupement des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif travaillant à la BFC Gagetown avec ceux faisant partie de la catégorie Exploitation à Gagetown également. Dans les deux cas, l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif était l'Alliance de la Fonction publique du Canada et celui des fonctionnaires de la catégorie Exploitation était

l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, sections locales175 et 864.

B-5 Dans les deux cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) s'est opposée à la demande et a déclaré que, pour que les unités soient fusionnées, il fallait d'abord tenir un scrutin de représentation pour donner aux fonctionnaires la possibilité de choisir leur agent négociateur. Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 864, se sont également opposés à la proposition de l'employeur de fusionner les unités de négociation. L'employeur a retiré sa demande de fusion des unités de négociation à Trenton avant l'audience (dossier de la Commission 148-18-79).

B-6 Au moyen d'une décision datée du 26 novembre 1984, la Commission avait accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur d'une unité englobant tous les fonctionnaires du PFNP faisant partie de la catégorie Soutien administratif à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 145-18-231). Au moyen d'une décision datée du 17 juin 1981 et modifiée le 27 juin 1991, la Commission avait accrédité les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, à titre d'agent négociateur d'une unité englobant tous les fonctionnaires du PFNP faisant partie de la catégorie Exploitation à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 146-18-190). Le PFNP avait déposé une demande fondée sur l'article 27 de la LRTFP pour obtenir la fusion des unités de négociation en faisant valoir que cela lui permettrait d'instaurer un nouveau plan de classification et de respecter ainsi ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'employeur voulait également simplifier la structure organisationnelle à la BFC Gagetown.

B-7 La preuve a établi que, en raison de la relation difficile qui avait existé par le passé entre les parties, le PFNP n'avait pas cherché à travailler pour résoudre le litige. Ces derniers ont contesté l'affirmation du PFNP selon laquelle il ne pouvait pas respecter ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'il ne fusionnait pas les unités; ils ont également soutenu que des solutions pouvaient facilement être

trouvées sans toucher aux deux unités de négociation. Les TUAC ont fait valoir que le désir de l'employeur de simplifier la tâche administrative n'était pas un motif suffisant pour justifier la révision des unités habiles à négocier collectivement. L'AFPC a soutenu qu'il n'y avait pas lieu de changer quoi que ce soit à l'actuelle relation de négociation, qu'on pouvait qualifier de stable. Dans sa réplique, le PFNP a prétendu que ni les TUAC ni l'AFPC n'avaient soutenu que la nouvelle unité de négociation proposée ne permettrait pas une représentation adéquate des fonctionnaires touchés au sens du paragraphe 33(2) de la LRTFP. La Commission a conclu que cette disposition doit s'appliquer de manière stricte uniquement à l'égard de nouvelles demandes d'accréditation présentées en vertu de l'article 28 de la LRTFP. Les demandes de révision visant la fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution, et il doit exister des preuves solides et probantes pour justifier la modification d'une structure de négociation qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années. La Commission a conclu que la demande était prématurée; le PFNP n'avait pas fait les efforts nécessaires pour travailler avec les TUAC et l'AFPC afin d'instaurer un nouveau plan de classification des membres des deux unités de négociation existantes (dossier de la Commission 125-18-78).

B-8 L'agent négociateur, le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (SESSH), section locale 261, a présenté une demande à la Commission pour faire modifier un certificat qui lui avait été délivré afin d'y inclure quatre fonctionnaires du Personnel des fonds non publics (PFNP) travaillant au comptoir de vente au détail. L'employeur acceptait la modification à la condition que la Commission fût convaincue que les quatre fonctionnaires en question désiraient faire partie de l'unité. À la demande de la Commission, l'employeur a affiché un Avis aux fonctionnaires d'une demande de réexamen qui précisait que tout fonctionnaire visé par la demande devait faire connaître son opposition par écrit à la Commission. Aucune opposition n'ayant été reçue, la Commission a accueilli la demande et a inclus les quatre fonctionnaires dans l'unité de négociation (dossier de la Commission 125-18-84).

B-9 En août 1998, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé un renvoi fondé sur l'article 99 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP). Dans l'exposé de précisions annexé, l'AFPC indiquait qu'elle était l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires chargés de la gestion immobilière des immeubles du gouvernement fédéral pour l'ensemble du pays. L'AFPC prétendait en outre que, le 28 mai 1998, la défenderesse, Brookfield Lepage Johnson Controls (BLJC), était devenue l'employeur successeur en application de l'article 47.1 du Code canadien du travail (CCT). En guise de redressement, l'AFPC demandait, entre autres, que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) rende une ordonnance à cet effet.

B-10 En réponse au renvoi fondé sur l'article 99, la défenderesse a soutenu qu'elle-même et ses employés n'étaient pas régis par le CCT. En outre, elle a fait valoir que la CRTFP n'avait pas compétence pour statuer sur le renvoi fondé sur l'article 99, à moins qu'il fût déterminé que l'article 47.1 du CCT s'appliquait à BLJC. La CRTFP a informé par écrit les parties au renvoi fondé sur l'article 99 que, d'après elle, la question de savoir si un groupe d'employés est régi par les dispositions de la partie I du CCT devait être tranchée par l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT), devenu le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Par conséquent, elle ne pouvait statuer sur le renvoi tant que le CCRT/CCRI n'avait pas rendu sa décision. L'AFPC a écrit à la Commission pour lui demander de réexaminer sa décision conformément aux dispositions des articles 21 et 27 de la LRTFP.

B-11 Vu le caractère inusité de l'affaire, et comme les parties n'avaient pas eu la possibilité d'exposer clairement leur point de vue sur la question, la CRTFP a convenu de réexaminer sa décision et a demandé aux parties de présenter des plaidoiries par écrit. La Commission a rejeté la demande et a décidé de différer sa décision au sujet du renvoi jusqu'à ce que le Conseil canadien des relations industrielles ait statué sur l'affaire afin d'éviter la possibilité de décisions contradictoires qui pourraient nuire à toutes les parties en cause (dossier de la Commission 125-2-89).

B-12 Un employeur, le Bureau du surintendant des institutions financières, a présenté trois demandes à la Commission pour que celle-ci modifie ses décisions initiales d'accréditation en regroupant tous les fonctionnaires de l'employeur dans une seule unité de négociation. Au cours de l'audience, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont demandé la création de deux unités de négociation, une unité du soutien administratif et une unité des fonctionnaires professionnels. L'affaire a été instruite à la fin de l'exercice, et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 125-23-85 à 87).

B-13 Dans une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi déposée en 1997, M. Reekie prétendait que le représentant de l'employeur était intervenu dans sa représentation par le syndicat à l'occasion d'une audience disciplinaire, en violation des dispositions des paragraphes 8(1) et 9(1) de la Loi. L'employeur a soutenu que seule une organisation syndicale pouvait déposer une telle plainte. La Commission a instruit l'affaire et a conclu que, étant donné que les paragraphes 8(1) et 9(1) avaient été adoptés pour protéger les organisations syndicales et non pas les fonctionnaires à titre personnel, elle n'avait pas compétence pour instruire la plainte. M. Reekie a alors présenté une demande fondée sur l'article 27 de la Loi pour que la Commission réexamine et modifie sa décision. La Commission a demandé aux parties de soumettre des observations écrites et rendra une décision au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 125-2-88).

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-14 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance ou non d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité trois demandes de ce genre.

B-15 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une demande dans laquelle elle alléguait que les titulaires de postes de techniciens supérieurs classifiés au niveau EL-5 exécutaient en fait

des tâches des membres du groupe INM faisant partie de l'unité de négociation du groupe Manœuvres et Hommes de métier dont l'AFPC est l'agent négociateur accrédité. La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation EL, a demandé le statut d'intervenant dans l'affaire devant la Commission. La demande a été retirée avant la tenue de l'audience (dossier de la Commission 147-2-49).

B-16 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) a présenté une demande pour que les fonctionnaires du ministère des Pêches et Océans qui travaillent à l'atelier de réparation de la flotte marine de l'Institut des sciences de la mer et qui font partie de l'unité de négociation des GLT dont l'Alliance de la Fonction publique est l'agent négociateur soient transférés à l'unité de négociation du groupe Réparation des navires dont il est l'agent négociateur. L'Alliance ne s'est pas opposée à la demande. Le Conseil du Trésor, l'employeur, a toutefois fait valoir son opposition pour le motif que les fonctionnaires ne satisfaisaient pas aux conditions de base pour être inclus dans le groupe Réparation des navires. L'affaire doit être instruite au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-50).

B-17 La troisième demande a été présentée par la Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, local 2228, au nom de tous les techniciens électroniciens et techniciens des systèmes électroniques faisant partie du groupe Réparation des navires dans la catégorie Exploitation sur la côte est, en même temps qu'une demande fondée sur l'article 35 de la Loi (demande d'accréditation). La demande est en suspens en attendant de recevoir les réponses de l'agent négociateur, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et de l'employeur, le Conseil du Trésor, relativement à la question de l'appartenance.

DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-18 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu dans le règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et(ou) pour prolonger le délai prescrit pour soumettre un grief à l'un

des paliers de la procédure de règlement des griefs. La Commission a traité 53 demandes du genre, dont huit reportées de l'exercice précédent. Treize affaires ont été classées au cours de l'exercice; trois d'entre elles ont été rejetées, une a été accueillie, les neuf autres ont été réglées par les parties avant la tenue de l'audience. Les 40 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

B-19 La Commission a traité cinq demandes de révocation de l'accréditation, dont l'une reportée de l'exercice précédent. Dans une demande qui portait sur une plainte fondée sur le paragraphe 10(2), les plaignants faisaient valoir que le président national de l'AFPC avait enfreint les règlements, les statuts ainsi que la politique sur le harcèlement de l'AFPC en ne créant pas de comité d'enquête indépendant pour examiner leurs plaintes de harcèlement et de discrimination de la part du président national d'un élément. Le défendeur a soutenu qu'il s'agissait d'affaires internes du syndicat et que la Commission n'avait pas compétence pour trancher la plainte fondée sur le paragraphe 10(2) de la Loi. La demande de révocation de l'accréditation a été rejetée faute de compétence (dossiers de la Commission 161-2-808 et 150-2-44).

B-20 Dans les autres demandes, qui faisaient également intervenir une plainte fondée sur le paragraphe 10(2), il était allégué qu'un membre de l'AFPC avait accepté de devenir membre de l'équipe de négociation collective de l'Alliance de la Fonction publique alors qu'elle occupait un poste de direction à titre intérimaire. Les plaignants demandaient à la Commission de rendre une ordonnance révoquant l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des unités de négociation du groupe Services correctionnels. Les affaires ont été instruites au cours de la deuxième moitié de l'exercice, et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 161-2-938, 946, 947, 161-2-939, 944, 945, 953 à 955, 161-2-942, et 150-2-45, 140-2-46, 150-2-47 et 48).

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-21 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail », au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles selon lesquelles l'employeur ne s'est pas conformé aux décisions d'arbitrage des griefs ou à une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1er juin 1993, la portée de cette disposition a été élargie de manière à obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-22 La Commission a traité 119 plaintes de ce genre au cours de l'exercice écoulé, dont 31 reportées de l'exercice précédent. Sur les 119 plaintes, 14 ont été rejetées par la Commission, 60 ont été retirées et 15 ont été réglées avant la tenue de l'audience. Les 30 plaintes restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

B-23 Les décisions rendues au cours de l'exercice écoulé portaient sur des questions d'application des règlements, de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale, de discrimination à l'endroit des membres d'unités de négociation et de devoir de représentation juste.

DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-24 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. Actuellement, la conciliation est le seul mode de règlement des différends lorsqu'il y a impasse dans les négociations. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pas statué sur les postes à désigner dans l'unité de négociation. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de

conciliation, qui fera des recommandations non exécutoires concernant les postes ayant des fonctions liées à la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranche.

B-25 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 34 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont 3[illegible] reportés de l'exercice précédent. La Commission a rendu 56 décisions, dont 38 confirmaient la désignation des postes dans 38 unités de négociation. Les 18 autres décisions portaient sur l'ajout ou la suppression de postes désignés dans certaines unités de négociation, avec l'accord des parties.

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-26 L'article 99 porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces litiges surgissent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation découlant censément d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice en cause, la Commission a reçu huit renvois fondés sur l'article 99 de la Loi auxquels se sont ajoutés 17 reports de l'exercice précédent. Sur les 25 renvois, 17 sont en suspens en attendant une décision de la Cour d'appel fédérale, un a été retiré, un a été rejeté par la Commission et cinq ont été réglés avant la tenue de l'audience. L'affaire restante sera instruite au cours du prochain exercice.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et d'un licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et territoires, c'est le terme « arbitrage » seul qui soit utilisé pour désigner cette procédure. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

C–2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, assorti de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et Règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer ceux-ci à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement s'ils entrent dans l'une des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C–3 Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1994, ainsi que

des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)*a*), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, 336 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C–4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)*b*) et *c*). Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation des dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1er juin 1993, cette catégorie comprend désormais les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire n'a alors pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 155 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C–5 Dans un projet pilote lancé en 1994 auquel participent la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, toutes les parties ont convenu de traiter certains griefs par voie d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience une décision orale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours qui suivent. La décision, qui est finale et exécutoire, ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale aux fins de contrôle. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont convenu de procéder par voie d'arbitrage accéléré, à savoir : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité,

section locale 228; le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont choisi l'arbitrage accéléré dans 62 affaires soumises à la Commission. La Commission a classé 42 affaires au cours de l'exercice : six ont été rejetées, 16 ont été accueillies, sept ont été retirées avant la tenue de l'audience et 13 ont été réglées par les parties avant l'audience. Les 20 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

C–6 Afin de limiter dans la mesure du possible les frais de déplacement et de bien utiliser le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaïmo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard :	Charlottetown
Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/ Labrador :	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociation soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999 le Parlement a adopté une loi qui a eu pour effet de retirer l'option de l'arbitrage pour une période de trois ans.

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu quatre demandes d'arbitrage. Ces affaires opposaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité, qui n'est pas assujetti à la loi. La demande touchait les employés faisant partie des unités de négociation Communications, Commis aux écritures et aux règlements, Mécanographie, Secrétariat, Sténographie et Dactylographie. Les quatre conseils d'arbitrage ont été constitués, et les affaires seront instruites au cours du prochain exercice.

E

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-1 Les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques, qui ont prorogé les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, ne s'appliquaient plus durant l'exercice 1998-1999.

E-2 Sur les 16 demandes d'intervention d'un tiers reportées de l'exercice précédent, 11 ont été réglées avec l'aide de conciliateurs nommés par la Commission pendant l'exercice courant. Il n'y a pas eu de règlement dans quatre autres affaires tandis qu'une affaire a été reportée à l'exercice 1999-2000. La Commission a nommé 19 conciliateurs pour examiner la totalité des 49 demandes reçues en 1998-1999. En raison de la négociation d'ententes conjointes et d'ententes cadres dans neuf affaires, le conciliateur a pu traiter de 2 à 11 demandes à la même table de négociation. Des règlements sont intervenus avec l'aide du conciliateur dans 39 affaires. Sur les 10 affaires restantes, cinq n'ont pas été résolues, cinq ont été reportées à l'exercice 1999-2000.

E-3 Au cours de l'exercice écoulé, 39 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues auxquelles s'est ajoutée une affaire reportée de l'exercice précédent. Les parties ont réglé 34 de ces 40 affaires avant ou après la publication du rapport d'un bureau de conciliation. Deux affaires ne sont pas réglées et quatre affaires portant sur un différend entre l'AFPC et le Centre de la sécurité des télécommunications et mettant en cause quatre unités de négociation ont été reportées au prochain exercice.

E-4 Parmi les différends réglés, trois l'ont été avec l'aide du bureau de conciliation; deux mettaient en cause l'AFPC et le

Conseil du Trésor au nom des unités de négociation Enseignement et Bibliothéconomie et l'autre, reportée de l'exercice précédent, mettait en cause l'IPFPC et le Conseil du Trésor pour le compte de l'unité de négociation Vérification. Les conciliateurs nommés par la Commission ont aidé à régler 16 différends, 10 avant la rencontre du bureau de conciliation et les autres, après le dépôt du rapport de ce dernier. Ces différends opposaient l'AFPC et le Conseil du Trésor et mettaient en cause six unités de négociation de la catégorie technique et 10 unités englobant quelque 90 000 fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif. Deux grèves ont été déclenchées à la suite de rapports du bureau de conciliation. L'une, mettant en cause 14 unités de négociation des fonctionnaires faisant partie de la catégorie Exploitation dans un différend opposant l'AFPC et le Conseil du Trésor, a été réglée par les parties avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission. L'autre, mettant en cause des fonctionnaires de l'Office national de l'énergie représentés par l'AFPC, a été réglée par les parties. Une grève mettant en cause deux unités de négociation du personnel chargé de la sécurité dans les prisons fédérales a été évitée par l'adoption d'une loi.

EXAMENS

E-5 Lorsqu'un employeur demande que des postes de direction ou de confiance soient exclus d'une unité de négociation, mais que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités liées aux postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède alors à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission n'a reçu aucune demande d'examen du genre.

COMITÉS D'EXAMEN (DÉSIGNATIONS)

E-6 La disposition de la Loi portant sur la désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité du public a été modifiée en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque

l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur les postes désignés, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes et fait des recommandations non exécutoires aux parties. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission n'a reçu aucune demande d'établissement de tels comités d'examen.

AUTRES SERVICES

E-7 En raison de l'instauration du programme de médiation des griefs et des plaintes, le nombre de demandes de médiation a légèrement diminué par rapport à l'exercice précédent. En 1999-2000, la Commission élargira son programme de médiation des griefs en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires joueront le rôle de médiateurs des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage. Au cours de l'exercice écoulé, les commissaires ont reçu à cette fin une formation exhaustive en médiation.

E-8 Les Services de médiation ont continué de répondre aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction pour améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à trois demandes du genre.

E-9 La négociation à la satisfaction des parties est une méthode de négociation collective dans le cadre de laquelle les parties sont encouragées à discuter franchement de leurs intérêts fondamentaux. Le personnel des Services de médiation est ainsi venu en aide au Syndicat canadien des employés techniques et professionnels, représentant les employés du groupe Traduction, et au Conseil du Trésor pour faciliter la négociation à la satisfaction des parties. Un règlement est intervenu pendant l'exercice courant. L'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et le Conseil du Trésor ont entrepris une démarche semblable, mais ils ne l'ont pas menée à terme. Les parties ont poursuivi la négociation sans l'aide du personnel des Services de médiation.

F

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1 En 1981, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) avait accrédité l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, dans la catégorie Exploitation à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 146-18-190). En 1984, la CRTFP avait également accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du même employeur faisant partie de la catégorie Soutien administratif au même endroit (dossier de la Commission 145-18-231). Au cours de l'exercice écoulé, l'employeur a déposé devant la Commission une demande fondée sur l'article 27 de la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique (LRTFP) en vue de faire fusionner les deux unités de négociation : *Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes et Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 125-18-78). La demande était censée permettre à l'employeur d'appliquer un nouveau plan de classification non sexiste pour respecter ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En raison de la relation difficile qui avait existé par le passé entre les deux agents négociateurs, l'employeur estimait que le nouveau plan de classification ne pouvait pas être mis en œuvre avec la collaboration des deux unités de négociation. Il invoquait également le paragraphe 33(2) de la LRTFP qui oblige la Commission à tenir compte du mode de classification des postes de l'employeur pour déterminer si un groupe constitue une unité

habile à négocier, sauf dans les cas où cela ne permettrait pas une représentation adéquate des fonctionnaires.

F-2 Les agents négociateurs se sont opposés à la fusion proposée pour le motif que l'employeur n'avait pas établi l'existence d'un problème fondamental de relations de travail qui ne pouvait pas être résolu à la satisfaction de toutes les parties. Ils se sont dits prêts à unir leurs efforts aux fins de la mise en œuvre du nouveau plan de classification. En outre, ils ont invoqué la jurisprudence qui établit que, pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier dans une demande de fusion d'unités, les critères appliqués par une commission des relations du travail ne seront pas les mêmes que ceux appliqués dans le cas de nouvelles demandes d'accréditation. En outre, les commissions des relations du travail ne s'ingéreront pas à la légère dans la structure de négociation existante, particulièrement dans les cas où une telle intervention entraînerait la perte des droits de négociation pour une des organisations syndicales en cause. Pour obtenir gain de cause, le requérant doit prouver que la non-modification de la structure de négociation en place aura des conséquences préjudiciables réelles et démontrables sur les relations du travail. Il faut plus que de simples inconvénients ou insuffisances sur le plan administratif pour justifier l'ingérence d'une commission des relations du travail dans une relation de négociation qui existe depuis longtemps.

F-3 En rejetant la demande de l'employeur, la CRTFP a déclaré que le paragraphe 33(2) de la LRTFP doit s'appliquer de façon stricte uniquement à l'égard de nouvelles demandes d'accréditation présentées en vertu de l'article 28. Les demandes de fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution. Il faut présenter une preuve solide et probante pour justifier la modification de la structure de négociation existante qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années. La CRTPF n'était pas convaincue que le requérant dans cette affaire avait présenté une telle preuve. Quoi qu'il en soit, la demande de réexamen était prématurée étant donné que l'employeur n'avait pas véritablement cherché, en faisant preuve de la diligence voulue, à surmonter avec les agents négociateurs les obstacles qui semblaient se dresser sur leur chemin pour mettre en œuvre le nouveau plan de classification.

F-4 Une organisation syndicale prétendait que le défendeur était un employeur successeur au sens des articles 47 et 47.1 du Code canadien du travail. Elle cherchait à faire appliquer les dispositions d'une convention collective négociée aux termes de la LRTFP au moyen d'un renvoi à la CRTFP fondé sur l'article 99 de la LRTFP. La CRTPF a avisé les parties que la question de savoir si un groupe d'employés était assujetti aux dispositions de la partie 1 du Code devait être tranchée par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Par conséquent, la CRTFP jugeait préférable de différer sa décision jusqu'à ce que le CCRI ait statué sur l'affaire. La requérante a présenté à la CRTFP une demande fondée sur l'article 27 de la LRTFP pour que celle-ci réexamine sa décision : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Brookfield Lepage Johnson Controls* (dossier de la Commission 125-2-89).

F-5 Après avoir donné aux parties la possibilité de formuler toutes observations pertinentes, la CRTFP a rejeté la demande en déclarant qu'il était évident, à la lecture des articles 47 et 47.1 du Code, que leur application dans un contexte donné est assujettie à la question de savoir si un secteur de la fonction publique fédérale faisait désormais partie d'une entreprise régie par la partie 1 du Code. Ces articles s'appliquent seulement aux employés travaillant dans des installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité définis par le Code. En outre, le Conseil dont il est question à l'article 47 ne peut être que le Conseil canadien des relations industrielles mentionné à l'article 3 du Code. Dans l'esprit du législateur, le CCRI est le tribunal compétent pour interpréter sa propre loi et déterminer si une personne morale ou une entreprise est régie par la partie 1 du Code. En l'absence d'une telle décision, la CRTFP ne pouvait pas statuer sur le renvoi fondé sur l'article 99 de la LRTFP. La CRTFP a en outre déclaré que, même si elle avait compétence concurrente avec le CCRI en l'instance, elle jugeait préférable de renvoyer l'affaire au CCRI pour éviter la possibilité de décisions contradictoires.

F-6 La plaignante occupait à titre intérimaire un poste de direction lorsque trois employés ont porté des accusations de harcèlement personnel contre elle. Après avoir conclu que les accusations étaient fondées, l'employeur lui a imposé une suspension de deux jours et l'a réaffectée à un poste de niveau

inférieur, la faisant ainsi réintégrer l'unité de négociation. La plaignante a alors demandé l'aide de l'agent négociateur, qui a refusé de la représenter au sujet du grief contre la mesure disciplinaire. Elle a présenté une plainte fondée sur l'article 23 de la LRTFP alléguant que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste à son égard, en violation du paragraphe 10(2) de la LRTFP. La CRTFP a précisé que le devoir de représentation juste oblige l'agent négociateur à représenter équitablement les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Comme la plaignante n'était pas membre de l'unité de négociation à l'époque où les faits qui ont donné lieu au grief se sont produits, l'agent négociateur n'était nullement tenu de représenter ses intérêts dans la procédure de règlement des griefs. En conséquence, la CRTFP a rejeté la plainte : *Downer et Alliance de la Fonction publique du Canada et autres* (dossiers de la Commission 161-2-846 à 848).

F-7 Les requérants dans l'affaire *Gualtieri et Guenette* (dossier de la Commission 165-2-203) avaient invoqué leur droit de refuser de travailler aux termes de la partie II du Code canadien du travail pour le motif que l'abus de pouvoir et le harcèlement continus de l'employeur constituaient un danger pour leur santé physique et mentale. À la suite d'une enquête, l'agent de sécurité a conclu qu'aucun danger n'existait; à son avis, le danger, tel qu'il est défini dans le Code, doit être visible et quantitatif. À la demande des requérants, l'agent de sécurité a renvoyé sa décision à la CRTFP aux termes du paragraphe 129(5) du Code. Les parties ont convenu que la CRTFP devait d'abord déterminer si une maladie liée au stress résultant du harcèlement et de l'abus de pouvoir constituait un danger aux fins de la partie II du Code. La CRTFP a conclu que la définition de danger à la partie II du Code est limitée à des situations où le risque allégué est si grave et si imminent que les situations où le fonctionnement de la machine ou de la chose ou le travail dans le lieu visé doivent cesser jusqu'à ce que la situation soit rectifiée. Les problèmes psychologiques et émotionnels des requérants résultaient d'une situation qui remontait à plusieurs années. En outre, la CRTFP a conclu que le danger doit se rapporter à une machine ou à une chose ou aux conditions matérielles qui existent au lieu de travail. Un tel danger n'englobe

pas le stress ou les conflits découlant des relations humaines. Par conséquent, la CRTFP a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

F-8 Dans une autre décision portant sur l'application de la partie II du Code, six fonctionnaires avaient déposé une plainte fondée sur l'article 133 alléguant que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 147*a*) en refusant de les rémunérer pour les heures supplémentaires effectuées dans le but d'aider un agent de sécurité à mener une enquête après que quatre d'entre eux eurent refusé de travailler : *O'Neil et autres* (dossiers de la Commission 160-2-55 à 60). Les quatre fonctionnaires qui avaient refusé de travailler avaient été rémunérés pour le poste qu'ils avaient manqué. Les deux autres plaignants étaient des représentants en matière de sécurité et de santé au travail. Les six plaignants avaient réclamé des heures supplémentaires pour le temps qu'ils avaient passé avec l'agent de sécurité en dehors de leur horaire de travail; les demandes avaient été rejetées par l'employeur. Les plaignants avaient certes collaboré avec l'agent de sécurité mais cela s'était fait en dehors de leur horaire de travail, alors qu'ils n'exécutaient pas leurs tâches habituelles. La CRTFP a donc rejeté les plaintes pour le motif que les plaignants n'avaient pas le droit d'être rémunérés.

G

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1 Dans son rapport annuel pour l'exercice 1997-1998, la Commission faisait état du grief d'un fonctionnaire ayant allégué que son licenciement était en réalité un congédiement disciplinaire déguisé : *Matthews* (dossier de la Commission 166-20-27336). L'arbitre avait conclu que le fonctionnaire avait en fait été licencié pour des raisons disciplinaires. Bien qu'il eût conclu que la conduite générale du fonctionnaire ne justifiait pas la sanction ultime du licenciement, il ne l'a pas réintégré dans ses fonctions; il lui a plutôt accordé une indemnité équivalent à un peu plus d'une année de salaire.

G-2 Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision : *Canada (Procureur général)* c. *Matthews* (1997), 139 F.T.R. 293 (C.F., 1re instance). Le juge Richard a mentionné que le pouvoir d'un arbitre d'attribuer des dommages-intérêts au lieu d'ordonner la réintégration du fonctionnaire avait été confirmé par la Cour fédérale dans l'affaire *Champagne* c. *Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique)* (décision non publiée, dossier de la Cour fédérale, Section de première instance, A-198-87, datée du 1er octobre 1987). Le juge Richard a conclu que l'arbitre avait formulé ce qu'il estimait être un redressement approprié sur la foi du dossier qu'on lui avait présenté, lequel contenait suffisamment de preuves pour justifier ce redressement. Cependant, le juge Richard a aussi conclu que l'arbitre avait manqué aux règles de l'équité procédurale en ne permettant pas au fonctionnaire ni à l'employeur de présenter des plaidoiries et des preuves au sujet de la méthode de calcul et du montant des dommages-intérêts à attribuer au fonctionnaire. Par conséquent, le juge a renvoyé l'affaire à l'arbitre

pour qu'il recalcule le montant des dommages après avoir permis aux parties de présenter des plaidoiries et des témoignages sur cette question précise.

G-3 Depuis le dernier rapport annuel, l'arbitre a tenu une audience et entendu les témoignages et observations supplémentaires des parties. Le fonctionnaire s'estimant lésé demandait notamment des dommages-intérêts pour avoir été privé de la possibilité de se prévaloir du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA), le paiement d'intérêts sur le montant qui lui était dû et le remboursement de ses frais juridiques. Il a fait valoir que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) habilite l'arbitre à accorder de tels dommages-intérêts. De l'avis de ce dernier, la possibilité que le fonctionnaire eût pu se prévaloir du PERA s'il n'avait pas été licencié de façon injustifiée était beaucoup trop hypothétique pour justifier l'attribution de dommages-intérêts. Il a également conclu que le concept de « préavis raisonnable » qui s'applique à un licenciement assujetti à la common law ne s'applique pas à un licenciement assujetti à la LRTFP; lorsqu'ils décident d'attribuer à un fonctionnaire une rémunération en remplacement de sa réintégration en vertu de la LRTFP, les arbitres examinent par analogie seulement les décisions rendues en common law pour obtenir une indication du montant à accorder. L'arbitre a également conclu qu'il n'avait pas le pouvoir d'attribuer des intérêts ou des frais juridiques à un fonctionnaire s'estimant lésé. À la lumière de tous les éléments de preuve produits et des plaidoiries des parties, l'arbitre a attribué au fonctionnaire la somme de 95 000 $ à titre d'indemnisation en remplacement de sa réintégration; ce montant devait s'ajouter à l'indemnité de départ et aux autres avantages que le fonctionnaire avait reçus de l'employeur lors de son licenciement. L'arbitre a refusé d'ordonner à l'employeur de remettre au fonctionnaire une lettre de recommandation ou de suggérer à l'employeur de présenter des excuses au fonctionnaire s'estimant lésé.

G-4 Dans *McElrea* (dossier de la Commission 166-2-28144), l'arbitre devait se pencher sur une demande de réouverture du contre-interrogatoire des témoins compte tenu de la règle énoncée dans l'affaire anglaise *Browne and Dunn* (1894), 6 R. 67 (Chambre

des Lords). Cette règle précise que, si une partie a l'intention de faire valoir qu'un témoin ne dit pas la vérité sur un point spécifique, ou si une partie a l'intention de produire des éléments de preuve pour contredire le témoignage d'une personne, cette partie a l'obligation d'en aviser le témoin et de le contre-interroger afin qu'il puisse fournir une explication.

G-5 Le fonctionnaire s'estimant lésé contestait une suspension de deux semaines. Au cours de l'audience, son représentant, l'agent négociateur, a demandé un ajournement afin d'engager un avocat pour représenter le fonctionnaire pendant le reste de l'audience. L'arbitre a accédé à la demande à la condition que l'audience reprenne au point où elle avait été ajournée.

G-6 À la reprise de l'audience, la nouvelle représentante du fonctionnaire a présenté une demande pour qu'on l'autorise à rouvrir le contre-interrogatoire des témoins de l'employeur. Elle a fait valoir que, au cours du contre-interrogatoire, ces témoins n'avaient pas été prévenus que des parties de leurs témoignages seraient contestées. Elle a également fait valoir que des points importants avaient été omis dans le contre-interrogatoire de sorte que le fonctionnaire se trouvait privé d'une audience équitable et approfondie. L'employeur a prétendu que la nouvelle représentante du fonctionnaire s'estimant lésé cherchait en réalité à contre-interroger de nouveau les témoins.

G-7 L'arbitre a conclu que la règle énoncée dans *Browne and Dunn* n'empêchait pas la représentante du fonctionnaire de produire des éléments de preuve pour contredire le témoignage des témoins de l'employeur. Il a ajouté que, si la représentante produisait d'autres éléments de preuve, l'employeur pourrait soit interroger de nouveau ses propres témoins, soit présenter une contre-preuve. Toutefois, il a aussi conclu que le fait que le contre-interrogatoire initial n'avait pas fourni à la nouvelle représentante du fonctionnaire la preuve qu'elle aurait souhaité obtenir ne constituait pas à ses yeux un motif suffisant pour l'autoriser à rouvrir le contre-interrogatoire.

G-8 Dans *Wilson et Gardner* (dossiers de la Commission 166-2-28289 et 28290), les deux fonctionnaires s'estimant lésés

faisaient partie d'un groupe de sept fonctionnaires qui avaient été affectés à l'Ambassade du Canada à Tokyo au Japon. Ils avaient occupé des logements temporaires dès leur arrivée, jusqu'à ce que les nouveaux logements qui leur étaient destinés fussent prêts; ils avaient obtenu l'assurance que des indemnités de repas et de faux frais continueraient de leur être versées jusqu'à leur installation définitive. L'employeur leur avait expressément ordonné de ne pas ouvrir les conteneurs dans lesquels avaient été expédiés leurs effets personnels de base. À la suite de la nomination d'un nouvel agent des finances à l'Ambassade, ils ont été avisés de rembourser les indemnités de repas et de faux frais qu'ils avaient reçues jusque-là. Ils se sont conformés à cette demande.

G-9 L'une des sept fonctionnaires a déposé un grief contre cette mesure, et il a été convenu que la décision s'appliquerait aux six autres fonctionnaires. Elle est toutefois retournée au Canada avant qu'une décision soit rendue concernant son grief. Celui-ci a finalement été réglé plus de deux ans et demi après avoir été déposé, l'employeur devant remettre à la fonctionnaire les sommes qu'elle avait remboursées. L'employeur n'a pas informé les autres fonctionnaires s'estimant lésés de ce règlement.

G-10 Ce n'est qu'à son retour au Canada que l'un des deux fonctionnaires s'estimant lésés a été mis au courant du règlement. Après avoir fait des démarches pour faire appliquer la décision, il a déposé un grief personnel pour que lui soient retournées les sommes qu'il avait remboursées. La deuxième fonctionnaire s'estimant lésée en l'espèce a appris que le grief initial avait été réglé quelques mois après que la décision eut été rendue et a demandé à son tour le même traitement. L'employeur ayant rejeté cette demande, elle a déposé un grief personnel. L'arbitre a conclu que, du fait qu'ils avaient obéi aux instructions de l'employeur, les fonctionnaires avaient engagé des frais énormes qu'ils n'auraient normalement pas eu à assumer. Il a en outre conclu que l'employeur était préclus de refuser le remboursement des sommes réclamées par les fonctionnaires s'estimant lésés. Les griefs ont été accueillis.

G-11 L'affaire *Webb* (dossier de la Commission 166-2-28379) mettait le même principe en cause. Le fonctionnaire s'estimant lésé, un agent du service extérieur affecté aux États-Unis, hésitait entre

vendre son domicile familial ou le mettre en location. Aux termes des Directives sur le service extérieur (DSE), il pouvait obtenir le remboursement des frais juridiques et des honoraires de vente d'immeuble découlant de la vente de son domicile familial une fois dans sa carrière. Le fonctionnaire ne croyait pas qu'il avait droit à cet avantage, mais l'employeur l'a informé qu'il pouvait s'en prévaloir. Sur la foi de ces renseignements, le fonctionnaire a mis sa maison sur le marché et, afin d'en accélérer la vente, il a accepté un prix de vente inférieur à celui qu'il aurait autrement accepté. L'employeur lui a remboursé les frais juridiques et les honoraires de vente d'immeuble. Il en a toutefois demandé ultérieurement le remboursement pour le motif que les DSE ne s'appliquaient pas au fonctionnaire; ce dernier a retourné le montant en cause. Il a fait valoir que l'employeur était préclus de demander le remboursement de la somme étant donné qu'il s'était appuyé sur les informations fournies par l'employeur à son détriment. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire n'avait pas agi de manière déraisonnable en se fiant aux déclarations de l'employeur et qu'il serait injuste de permettre à l'employeur de se soustraire aux conséquences de ses déclarations. Il a donc ordonné à l'employeur de rembourser au fonctionnaire s'estimant lésé les honoraires de vente d'immeuble et les frais juridiques en litige.

G-12 L'affaire *Hutchinson* (dossier de la Commission 166-2-28535) portait sur le licenciement d'une fonctionnaire qui avait à plusieurs reprises fait valoir son droit de refuser de travailler aux termes des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du *Code canadien du travail*. La fonctionnaire travaillait dans l'immeuble Queen Square à Halifax (Nouvelle-Écosse). À un moment donné, invoquant une maladie liée à l'environnement, elle était partie en congé d'invalidité pendant une période de deux ans. À sa demande, et pour des raisons de santé, elle était devenue une travailleuse saisonnière.

G-13 En 1995, elle a déposé de nombreuses plaintes relativement à sa réaction allergique aux produits parfumés de soins personnels et de beauté utilisés par d'autres fonctionnaires. À la suggestion de son employeur, elle a participé à la mise en oeuvre d'une politique favorisant un lieu de travail exempt d'odeurs. Pendant que des rénovations étaient en cours à l'immeuble Queen Square, elle a été

relogée à divers étages de l'immeuble pour tenir compte de ses problèmes liés à l'environnement. Même si chaque étage de l'immeuble avait son propre système de ventilation, la fonctionnaire continuait d'avoir des difficultés. Elle a rejeté à plusieurs reprises les propositions de l'employeur visant à la reloger dans d'autres immeubles fédéraux. L'employeur lui a également offert, à plusieurs occasions, la possibilité de télétravailler, qu'elle a chaque fois rejetée. Le médecin de la fonctionnaire a écrit à l'employeur concernant la détérioration de l'état de santé de la fonctionnaire, qui a pris un congé de maladie pour une durée indéterminée pour le reste de la saison.

G-14 En prévision du retour au travail de la fonctionnaire, l'employeur a demandé au personnel de s'abstenir d'utiliser des produits parfumés de soins personnels et de beauté en raison des répercussions éventuelles que ces produits pouvaient avoir sur leur collègue. À la suggestion de la fonctionnaire, l'employeur a également fait l'acquisition d'un purificateur d'air et d'un respirateur pour le bureau. Quelques mois plus tard, la fonctionnaire a informé l'employeur qu'elle retirait ses services aux termes de la partie II du *Code canadien du travail*. À la suite d'une enquête, l'agent de sécurité a conclu qu'il n'y avait aucun danger. À la demande de la fonctionnaire, l'agent de sécurité a renvoyé sa décision à la Commission, qui l'a confirmée.

G-15 Après être retournée au travail pour une brève période, la fonctionnaire a de nouveau manifesté son refus de travailler. Elle a encore une fois rejeté la proposition de l'employeur de télétravailler. L'agent de sécurité lui a donné raison de refuser de travailler, pour le motif que le lieu de travail posait un danger pour elle en raison de ses troubles de santé. L'agent de sécurité régional a toutefois annulé cette décision.

G-16 Sur les instructions de l'employeur, la fonctionnaire est retournée au travail. Elle n'y est restée qu'une demi-journée et a de nouveau retiré ses services. L'employeur l'a immédiatement licenciée pour le motif que son état de santé la rendait incapable d'exécuter les fonctions de son poste dans un avenir prévisible. L'arbitre a tenu compte du fait que la fonctionnaire comptait 25 années de service, avait un dossier disciplinaire vierge et de

bonnes évaluations de rendement. Malheureusement, elle souffrait d'une très grave intolérance au milieu qui l'empêchait de travailler à l'immeuble Queen Square. Les parties reconnaissaient que des efforts avaient vainement été faits pour trouver d'autres lieux de travail acceptables à la fonctionnaire. L'arbitre a conclu que, même si l'employeur a l'obligation de composer avec les problèmes de santé d'un employé, ce dernier a pour sa part l'obligation de faciliter la recherche d'un compromis. La fonctionnaire s'estimant lésée a manqué à cette obligation en refusant d'envisager le télétravail; cette option ne pouvant lui être imposée, l'employeur n'avait d'autre choix que de la licencier.

G-17 Dans *Teeluck* (dossier de la Commission 166-2-27956), le fonctionnaire s'estimant lésé avait été licencié pour le motif qu'il avait touché les seins d'une collègue du Service correctionnel en présence de deux autres fonctionnaires en service. Le fonctionnaire a rejeté l'allégation et a maintenu que la plaignante ne disait pas la vérité au sujet de l'incident, qui s'était censément produit dans un petit bureau en présence d'un autre agent correctionnel. Ce dernier a prétendu que, du fait qu'il n'avait pas prêté attention à ce qui se passait, il ne pouvait ni confirmer ni nier l'allégation.

G-18 La preuve a établi que la plaignante avait déposé sa plainte immédiatement après l'incident et que le fonctionnaire avait été acquitté des accusations criminelles qui en avaient découlé. La preuve a également établi qu'un incident similaire s'était censément produit quelque temps auparavant, entre le fonctionnaire s'estimant lésé et une autre agente du Service correctionnel, qui ne l'avait toutefois signalé qu'après le dépôt de la plainte ayant donné lieu au grief en l'instance. L'arbitre a conclu que la preuve produite par l'employeur était davantage digne de foi que celle du fonctionnaire s'estimant lésé et a conclu que le licenciement était une sanction appropriée dans les circonstances.

G-19 L'arbitre a également fait des observations sur l'effet que l'existence d'un « code d'honneur » à l'établissement pénitentiaire avait probablement eu sur le témoignage de l'agent correctionnel en présence de qui l'incident s'était déroulé :

L'arbitre a déclaré que, quoique l'agent négociateur eût prétendu que les agents ne l'appliquaient que dans les cas d'écarts de conduite mineurs et qu'ils rapportaient toujours les infractions graves, comme les cas de harcèlement sexuel, à la direction, la preuve démontrait le contraire. Il était manifeste que les fonctionnaires qui dénonçaient des collègues pour quelque raison que ce soit étaient persécutés par les autres agents du Service correctionnel, au travail comme à l'extérieur, qui employaient un éventail de mesures de représailles ayant dans certains cas obligé les victimes à quitter la région. L'arbitre a fait part du dégoût que lui inspiraient les personnes qui s'adonnaient à de tels actes, déclarant qu'« une façon de voir aussi tordu est inacceptable pour toute personne sensée dont le devoir comme agent de la paix est d'appliquer la loi ». Il a déclaré que de tels actes de représailles devaient cesser.

G-20 Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision. L'affaire était toujours en instance à la fin de l'exercice (Cour fédérale, Section de première instance, dossier T-1825-98).

H

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

H-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinent a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. Sur réception d'une telle demande, le président est tenu d'établir un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la Loi ou, à la demande conjointe des parties, de nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Le président doit remettre au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines restrictions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un

---

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

57 (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoi à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la pension de la fonction publique*.)

commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

H-2 Même si le président a établi de nombreux bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, l'employeur ne s'est opposé qu'une seule fois au renvoi de certaines propositions de l'agent négociateur au bureau de conciliation pour des motifs de compétence.

QUESTIONS NÉGOCIABLES

H-3 Il a été statué que les propositions suivantes de l'agent négociateur auxquelles s'est opposé l'employeur étaient négociables; elles ont donc été renvoyées au bureau de conciliation :

- *Une proposition concernant la Norme générale de classification.*
- *Une proposition concernant la procédure de règlement des griefs de classification.*
- *Une proposition concernant le groupement des équipages des navires.*

Pour s'opposer au renvoi de ces propositions, l'employeur a uniquement fait valoir qu'elles étaient contraires à l'article 7 de la Loi. L'article en question dispose que la Loi « n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers. » À l'appui de son argument, l'employeur a invoqué la décision du juge Teitelbaum de la Cour fédérale, Section de première instance, dans *Canada* c. *Commission des relations de travail dans la fonction publique et autres* (1988), 21 F.T.R. 199. Le président a fait remarquer que cette décision se rapportait à la conciliation exécutoire et qu'elle se distinguait donc nettement de l'affaire dont il était saisi. En outre, la

Cour d'appel fédérale a statué que les propositions assujetties à l'article 7 de la Loi peuvent néanmoins constituer des sujets légitimes de négociation : *Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471 et *Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Canada (Conseil du Trésor)* (1987), 76 N.R. 229. Par conséquent, le président a conclu que les propositions en cause pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation qui est uniquement habilité à faire des recommandations non exécutoires pour l'une ou l'autre des parties. Il a aussi mentionné que, depuis que ces deux dernières décisions ont été rendues, le président de la Commission a toujours renvoyé au bureau de conciliation les propositions auxquelles l'employeur s'opposait pour le seul motif qu'elles étaient contraires à l'article 7 de la Loi. En conséquence, le président a inclus les propositions contestées dans le mandat : *Mandat - groupe Pompiers et autres* (dossiers de la Commission 190-2-267 à 280).

H-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus de nomination d'un arbitre des différends en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou celui de constitution d'un conseil d'arbitrage en application de l'article 65 de cette même Loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera la procédure de règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, sur réception d'une demande d'arbitrage, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différend aux termes de l'article 65.1, le président est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la même manière que les membres d'un bureau de conciliation.

H-5 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, aux termes de l'article 66 de la Loi, et sous réserve de l'article 69, de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions

arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces postes sont exclues du champ des décisions arbitrales. Il en va de même des normes, des procédures ou des méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) précise qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi posent certaines restrictions quant à la durée d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif.

H-6 La Loi d'exécution du budget de 1996 ayant suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, aucun arbitre de différend n'a été nommé ni conseil d'arbitrage constitué au cours de l'exercice écoulé.

I

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1 Le paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) prévoit qu'un fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin concernant toute question portant atteinte à ses conditions d'emploi « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale ». Dans l'arrêt *Chopra* c. *Canada (Conseil du Trésor)*, [1993] 3 C.F. 445[1], le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté à la Cour une demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre qui s'était dit non compétent pour instruire son grief pour le motif que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit un autre recours administratif de réparation. Le fonctionnaire avait invoqué la disposition « anti-discrimination » de la convention collective pour contester la décision de ne pas le nommer à un poste intérimaire; il avait également déposé une plainte au sujet du même incident auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Madame la juge Simpson de la Cour fédérale, Section de première instance, a souscrit à la conclusion de l'arbitre selon laquelle il n'avait pas compétence pour instruire le grief. En conséquence, elle a rejeté la demande de contrôle judiciaire.

I-2 La question a de nouveau été examinée au cours de l'exercice écoulé dans l'arrêt *Mohammed* c. *Canada (Conseil du Trésor)* (1998), 148 F.T.R. 260. Invoquant uniquement la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective, la fonctionnaire a présenté un grief dans lequel elle alléguait que deux supérieurs l'avaient harcelée à cause de sa race et de sa religion. S'appuyant sur la décision de Madame la juge Simpson dans l'arrêt *Chopra*, l'arbitre a conclu que, étant donné que le grief

[1] Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphe I-3.

s'appuyait uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective et n'invoquait pas d'autre disposition, il n'avait pas compétence pour instruire le grief puisque l'affaire pouvait faire l'objet d'une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé le contrôle judiciaire de cette décision.

I-3 Le juge Cullen de la Cour fédérale, Section de première instance, a précisé que, du fait que la décision portait sur la compétence de l'arbitre, le critère applicable de contrôle était la justesse de cette décision. La fonctionnaire s'estimant lésée a invoqué deux arrêts de la Cour suprême du Canada dans lesquels il a été statué que les différends résultant d'une convention collective doivent être traités au moyen de la procédure de règlement des différends prévue par la convention collective et par les législations pertinentes : *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co.* c. *Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704. Le juge Cullen a toutefois conclu que le « libellé [du paragraphe 91(1)] de la LRTFP exige une approche différente ». Il a déclaré ce qui suit : « il ne s'agit pas simplement de savoir si le différend résulte de la convention collective, mais aussi de quelle façon l'action judiciaire est formulée afin de déterminer s'il existe un autre recours de réparation ».

I-4 S'appuyant sur les principes énoncés dans l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Byers Transport Ltd.* c. *Kosanovich et Mellors*, [1995] 3 C.F. 354, le juge Cullen a conclu que la situation de fait faisant l'objet de la plainte doit être essentiellement la même que dans l'autre recours possible. Toutefois, la procédure administrative de redressement mentionnée au paragraphe 91(1) n'a pas à être identique à la procédure de règlement des griefs prévue par la LRTFP. De plus, les réparations auxquelles donnent lieu ces recours n'ont pas à être identiques. Le paragraphe 91(1) exige uniquement l'existence d'un autre recours de réparation, lorsque la réparation à laquelle peut donner lieu ce recours est dans une certaine mesure avantageuse pour le plaignant.

I-5 Le juge Cullen a fait une distinction entre un grief fondé uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la

convention collective et un grief fondé sur une autre disposition de cette convention lorsque la clause d'élimination de la discrimination est invoquée à la seule fin de faciliter l'interprétation d'autres dispositions, comme ce fut le cas dans les affaires *Yarrow* (dossier de la Commission 166-2-25034) et *Sarson* (dossier de la Commission 166-2-25312)[2]. Un arbitre nommé en application de la LRTFP n'aurait pas compétence pour trancher le grief dans le premier cas, mais il aurait compétence pour le faire dans le second. Les demandes ne portaient pas sur la discrimination en soi, mais plutôt sur la question de savoir si des employés avaient droit aux avantages demandés; l'allégation de discrimination ne se rapportait que de façon accessoire à la demande concernant les avantages. Le juge Cullen a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la requérante parce que son grief était fondé uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective. L'arbitre avait eu raison de conclure qu'il n'avait pas compétence pour trancher la question étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit un autre recours administratif de réparation. L'appel de cette décision était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-405-98).

I-6 Dans une autre affaire, l'arbitre avait fait droit à un grief portant sur le refus de l'employeur d'accorder un congé de mariage à un fonctionnaire pour qu'il participe à une cérémonie d'engagement à son conjoint de même sexe. L'employeur avait fait valoir que la cérémonie d'engagement ne constituait pas un « mariage » au sens de la convention collective. En rendant sa décision, l'arbitre avait appliqué les lois du pays, y compris les principes relatifs aux droits de la personne. Durant le contrôle judiciaire, l'employeur a pour la première fois soulevé la question de la compétence de l'arbitre (*Canada (Procureur général)* c. *Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459).

I-7 Madame la juge McGillis de la Cour fédérale, Section de première instance, a fait droit à la demande de contrôle judiciaire. En rendant sa décision, elle a déclaré ce qui suit à la page 476 :

---

[2] Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphes G-7 et 8.

> *En vertu du paragraphe 91(1) de la* Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, *le législateur a [...] choisi de priver un employé lésé de son droit non absolu de présenter un grief dans des circonstances où un autre recours administratif de réparation existe sous le régime d'une loi fédérale. Par conséquent, lorsqu'un grief potentiel porte essentiellement sur une plainte d'acte discriminatoire dans le contexte de l'interprétation d'une convention collective, les dispositions de la* Loi canadienne sur les droits de la personne *s'appliquent et régissent la procédure à suivre. En pareilles circonstances, l'employé lésé doit donc déposer une plainte auprès de la Commission. L'affaire peut uniquement être entendue comme un grief en vertu des dispositions de la* Loi sur les relations de travail dans la fonction publique *dans le cas où la Commission détermine, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré aux alinéas 41(1)a) ou 44(2)a) de la* Loi canadienne sur les droits de la personne, *que la procédure de règlement des griefs doit d'abord être épuisée.*

I-8 Madame la juge McGillis a conclu que le grief était « entièrement fondé » sur une « allégation de discrimination au motif qu'un avantage social avait été refusé à l'employé pour des raisons liées directement à son orientation sexuelle ». Elle a en outre déclaré que « l'allégation de discrimination constitue la question centrale et, en fait, l'unique question soulevée dans le grief ». En conséquence, elle était convaincue que, étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne offrait au fonctionnaire s'estimant lésé un recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la LRTFP, ce dernier n'avait pas le droit de présenter son grief à quelque palier de la procédure de règlement des griefs ou de renvoyer son grief à l'arbitrage. L'arbitre n'avait donc pas compétence pour connaître de ce grief en arbitrage. M. Boutilier a interjeté appel de la décision de Madame la juge McGillis. L'appel était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-724-98).

I-9 La même question a été examinée par le juge Wetston de la Cour fédérale, Section de première instance, à l'occasion d'une autre demande de contrôle judiciaire : *O'Hagan* c. *Procureur général du Canada* 99 CLLC 220-013. Les fonctionnaires s'estimant lésées avaient renvoyé des griefs à l'arbitrage alléguant qu'elles avaient fait l'objet de harcèlement sexuel pendant une longue période, en violation des dispositions de la convention collective. L'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour instruire les griefs étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoyait un autre recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la LRTFP. Le juge Wetston a déclaré que, même si les fonctionnaires avaient présenté un certain nombre d'arguments très convaincants, il était néanmoins au courant de l'existence d'« un précédent convaincant de notre Cour » dont il devait aussi tenir compte. Il a cité plus particulièrement la décision de Madame la juge McGillis dans l'affaire *Boutilier*. En l'espèce, il était évident que le harcèlement sexuel, qui, aux termes de l'article 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, constitue un motif de discrimination illicite, était la seule et unique question soulevée dans les griefs. Le juge Wetston s'est dit d'avis que, dans la mesure du possible, les affaires semblables devaient être traitées de façon semblable. Après réflexion, il ne voyait aucun principe, précepte ou considération qui pût l'amener à tirer une conclusion différente de celle tirée par les autres juges de la Cour fédérale, Section de première instance. En conséquence, il a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Les fonctionnaires s'estimant lésées ont interjeté appel de cette décision. L'appel était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-56-99).

I-10 Dans une décision antérieure rendue dans *Francoeur* (dossier de la Commission 166-2-25922), la fonctionnaire s'estimant lésée, qui avait été obligée d'effectuer le travail d'un caporal de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), avait prétendu qu'elle avait droit à la rémunération d'intérim au taux d'un caporal de la GRC. L'arbitre avait rejeté son grief pour le motif que la version française de la disposition de la convention collective portant sur la rémunération d'intérim restreignait le versement de cette rémunération aux classifications reconnues dans la convention. Le juge Richard de la Cour fédérale, Section de

première instance, a préféré la version anglaise de la disposition qu'il jugeait plus fidèle parce qu'elle correspondait davantage à l'intention des parties et a accueilli la demande de contrôle judiciaire de la fonctionnaire (*Francoeur* c. *Procureur général (Canada)* (1996), 112 F.T.R. 113[3]).

I-11 S'appuyant sur la décision du juge Richard, l'arbitre dans l'affaire *Cleary* (dossier de la Commission 166-2-26108) a accueilli le grief d'un employé civil tenu d'exécuter les tâches d'un major, qui demandait d'être rémunéré au taux applicable au poste en question. La décision du juge Richard a par la suite été annulée par la Cour d'appel fédérale pour le motif que la décision de l'arbitre n'était pas déraisonnable et que la Cour fédérale n'aurait donc pas dû intervenir à l'occasion d'un contrôle judiciaire : *Procureur général (Canada)* c. *Francoeur* (1997), 220 N.R. 51[4]. L'employeur a donc demandé le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre dans l'affaire *Cleary* alléguant que, compte tenu de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Francoeur*, cette décision était manifestement déraisonnable.

I-12 Le juge Rothstein de la Cour fédérale, Section de première instance, a précisé que la norme de contrôle d'une décision d'un arbitre nommé en vertu de la LRTFP est le caractère manifestement déraisonnable de cette décision. Quoiqu'il eût de la difficulté à accepter la notion selon laquelle la disposition relative à la rémunération d'intérim dans la convention collective englobe des classifications en dehors de celle-ci, et quoiqu'il estimât que l'arbitre n'avait peut-être pas eu raison de se prononcer comme il l'avait fait, il ne pouvait conclure que la décision de l'arbitre était manifestement déraisonnable. Il a donc rejeté la demande de contrôle judiciaire (*Procureur général du Canada* c. *Cleary*, dossier de la Cour T-1533-96).

---

[3] Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphe I-4.
[4] Voir le Trente et unième rapport annuel, paragraphe I-8.

J

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Les renvois fondés sur l'article 129 du Code surviennent lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un danger allégué et qu'un agent de sécurité conclut subséquemment à l'absence de tel danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

J-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission était saisie de 10 renvois, dont huit reportés de l'exercice précédent. Six affaires ont été rejetées, une a été réglée, une a été mise en suspens en attendant l'audition d'un grief. Les deux autres affaires seront instruites au cours du prochain exercice.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie des affaires où il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

J-4 La Commission a traité quatre renvois fondés sur l'article 133 au cours de l'exercice écoulé. Elle en a accueilli deux et en a rejeté un. La dernière affaire est en instance de décision.

APPENDICE

TABLEAUX

1 Unités de négociation et agents négociateurs dans la fonction publique du Canada

2 Mode de règlement des différends

3 Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

4 Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

5 Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

6 Unités de négociation assujetties à la procédure conciliation/grève

7 Unités de négociation ayant opté pour l'arbitrage des différends

8 Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1994 au 31 mars 1999

9 Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1er avril 1994 au 31 mars 1999

10 Différends renvoyés à l'arbitrage

11 Conciliation, médiation et examens, 1998-1999

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CMTCM (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
TUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la Capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Achat et approvisionnement Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Nutrition et diététique Pharmacie Préposés aux brevets Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense Vérification	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes - surveillants - non-surveillants Commis aux écritures et aux règlements Communications Dessin et illustrations Enseignement	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Équipages de navires	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gardiens de phare	
- surveillants	
- non-surveillants	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
- surveillants	
- non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
- surveillants	
- non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
- surveillants	
- non-surveillants	
Services d'imprimerie	
- surveillants	
Services d'information	
Services divers	
- surveillants	
- non-surveillants	
Services hospitaliers	
- surveillants	
- non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement des données	
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique

Unité de négociation	Agent négociateur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie - non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
Économique, sociologie et statistique Soutien des sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Scientifique et Professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation Catégorie Soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Catégorie Technique Catégorie Exploitation - surveillants - non-surveillants Gestion des systèmes d'ordinateurs Services administratifs Catégorie Soutien administratif	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Exploitation Catégorie Soutien administratif - non-opérateurs Catégorie Technique	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Scientifique et Professionnelle - ingénieurs professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie Administration et Service extérieur - Achat et approvisionnement - Gestion des finances - Services administratifs Catégorie Exploitation - Manoeuvres et hommes de métier - Services divers Catégorie Scientifique et Professionnelle - Bibliothéconomie - Vérification Catégorie Soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie Administration et Service extérieur - Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions - Gestion des systèmes d'ordinateurs - Services administratifs - Services d'information - Services financiers Catégorie Soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement des données	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation - BFC Bagotville Catégorie Soutien administratif - BFC Gagetown Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation - BFC Goose Bay Catégorie Exploitation - BFC Kingston Catégorie Exploitation - BFC Montréal Catégorie Soutien administratif - BFC Ottawa Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation - QGDN Ottawa Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation - BFC Petawawa Catégorie Soutien administratif - BFC Trenton Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation - BFC Valcartier	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Exploitation - BFC Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC Gagetown Catégorie Exploitation - BFC Greenwood Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Borden Catégorie Exploitation - BFC North Bay Catégorie Exploitation - BFC Ottawa Catégorie Exploitation - BFC Trenton	Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC Calgary Catégorie Exploitation - BFC Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC Chilliwack Catégorie Exploitation - BFC Comox Catégorie Exploitation - BFC Esquimalt	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Catégorie Exploitation - BFC 17e Escadre, Secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, (section locale 261)
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie Soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Actuariat Catégorie Administration et Service extérieur Commerce	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Enquêtes sur les entreprises	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Agriculture Sciences biologiques Chimie Commerce Gestion des systèmes d'ordinateur Génie et arpentage Achat et approvisionnement Recherche scientifique Économique, sociologie et statistique Médecine vétérinaire Réglementation scientifique	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada

2

Mode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends
Alliance de la Fonction publique du Canada	122 248	80	4A 76C
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	32 539	42	C
Association des employé(e)s en sciences sociales	5 874	2	C
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 071	1	C
Association des employés du Conseil de recherches	1 824	7	C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	1 126	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	998	1	C
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	854	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	823	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	610	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	530	1	C
Association du groupe de la navigation aérienne	423	1	C
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	338	1	C
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)	291	4	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	150	1	C

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends
Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada	124	1	C
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)	281	3	C
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	118	3	C
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	117	2	C
Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	111	2	C
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	94	1	C
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	80	2	C
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral(côte est)	70	1	C
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 832)	59	1	C
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)	25	1	C
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	12	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	11	1	C
TOTAL	171 801	165	4A 161C

A - Arbitrage
C - Conciliation

3

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
Scientifique et Professionnelle	30	20 038	2 513	22 551	11,14
Administration et Service extérieur	10	65 477	5 528	71 005	7,79
Technique	13	14 829	511	15 340	3,33
Soutien administratif	5	42 427	1 007	43 434	2,32
Exploitation	21	18 484	414	18 898	2,19
TOTAL	**79**	**161 255**	**9 973**	**171 228**	**5,82**

4

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	Scientifique et Prof.	26	15 818	2 254	18 072	12,47
	Admin. et Serv. ext.	3	13 756	401	14 157	2,83
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 001	45	1 046	4,30
	Admin. et Serv. ext.	4	47 807	4 779	52 586	9,08
	Technique	7	9 320	225	9 545	2,36
	Soutien administratif	5	42 427	1 007	43 434	2,32
	Exploitation	17	17 163	414	17 577	2,36
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	998	52	1 050	4,96
ACCTA	Technique	1	11	3	14	21,43
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	1 126	24	1 150	2,09
GMMC	Technique	1	823	56	879	6,37
CUAG	Exploitation	1	111	0	111	0,00
ACECM	Exploitation	1	70	0	70	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	610	0	610	0,00
CMTCM(Esq.)	Exploitation	1	530	0	530	0,00
AESS	Scientifique et Prof.	1	3 086	211	3 297	6,40
	Technique	1	2 788	140	2 928	4,78
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	854	35	889	3,94
ACPER	Technique	1	338	21	359	5,85
AGNA	Technique	1	423	42	465	9,03
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 071	261	2 332	11,19
ACPCM	Scientifique et Prof.	1	124	3	127	2,36
TOTAL		79	161 255	9 973	171 228	5,82

5

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	4	2	6	33,33
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	103	21	124	16,94
SGCT	Technique	1	150	8	158	5,06
SCFP (section locale 2656)	Soutien administratif	1	110	19	129	14,73
SCFP (section locale 2656)	Exploitation	1	7	0	7	0,00
TOTAL		5	374	50	424	11,79
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 168	21	1 189	1,77
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	69	0	69	0,00
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	280	25	305	8,20
AECR	Technique	1	942	1	943	0,10
AECR	Soutien administratif	1	506	35	541	6,47
AECR	Exploitation	2	96	0	96	0,00
TOTAL		11	3 061	82	3 143	2,61
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA						
AFPC	Scientifique et prof	1	135	1	136	0,74
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	25	14	39	35,90
AFPC	Soutien administratif	1	59	6	65	9,23
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	219	21	240	8,75
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	74	5	79	6,33
AFPC	Soutien administratif	1	38	0	38	0,00
TOTAL		2	112	5	117	4,27
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif et Exploitation - BFC Bagotville	2	21	0	21	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation - BFC Borden	1	142	1	143	0,70

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
UTUAC (section locale 401)	Exploitation - BFC Calgary	1	0	0	0	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation - BFC Chilliwack	1	0	0	0	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation - BFC Comox	1	51	0	51	0,00
UTUAC (section locale 401)	Exploitation - BFC Edmonton	1	80	0	80	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation - BFC Esquimalt	1	67	1	68	1,47
AFPC	Soutien administratif - BFC Gagetown	1	15	1	16	6,25
UTUAC (section locale 864)	Exploitation - BFC Gagetown	1	62	1	63	1,59
AFPC	Soutien administratif et Exploitation - BFC Goose Bay	2	65	0	65	0,00
UTUAC (section locale 864)	Exploitation - BFC Greenwood	1	78	1	79	1,27
UTUAC (section locale 864)	Exploitation - BFC Halifax	1	141	3	144	2,08
AFPC	Exploitation - BFC Kingston	1	68	0	68	0,00
AFPC	Exploitation - BFC Montréal	1	58	0	58	0,00
UTUAC (section locale 1400)	Exploitation - BFC Moose Jaw	1	12	1	13	7,69
UTUAC (section locale 175)	Exploitation -BFC North Bay	1	16	0	16	0,00
AFPC	Soutien administratif -BFC Ottawa	1	7	0	7	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation -BFC Ottawa	1	75	0	75	0,00
SESSH (section locale 261)	Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	1	25	0	25	0,00
AFPC	Soutien administratif et Exploitation - QGDN Ottawa	2	65	1	66	1,52

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
AFPC	Soutien administratif et Exploitation - BFC Petawawa	2	143	1	144	0,69
STACM (section locale 832)	Exploitation - BFC Shilo	1	94	0	94	0,00
AFPC	Soutien administratif - BFC Trenton	1	13	0	13	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation - BFC Trenton	1	58	0	58	0,00
AFPC	Soutien administratif et Exploitation - BFC Valcartier	2	122	2	124	1,61
UTUAC (section locale 832)	Exploitation - BFC 17e Escadre Secteur ouest Winnipeg	1	59	1	60	1,67
TOTAL		31	1 537	14	1 551	0,90
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	23	0	23	0,00
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES						
AFPC	Soutien administratif	1	28	9	37	24,32
IPFPC	Actuariat, Admin. et Serv. ext., Commerce	3	224	28	252	11,11
TOTAL		4	252	37	289	12,88
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES						
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	192	0	192	0,00
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE						
AFPC	Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	1	90	24	114	21,05
IPFPC	Unité de négociation des professionnels	1	136	10	146	6,85
TOTAL		2	226	34	260	13,08

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE						
AFPC	Tous les fonctionnaires de l'employeur	1	337	84	421	19,95
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS						
IPFPC	Technique	3	1 261	52	1 313	3,96
AFPC	Tous les fonctionnaires sauf ceux de la catégorie technique	1	2 398	58	2 456	2,36
TOTAL		4	3 659	110	3 769	2,92
TOTAL		66	9 992	437	10 429	4,19

6

Unités de négociation assujetties à la procédure bureau de conciliation/grève*

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil du Trésor			
Achat et approvisionnement	1 790		IPFPC
Actuariat	8		IPFPC
Administration des programmes	31 156		AFPC
Affaires étrangères	998		APASE
Agriculture	10		IPFPC
Architecture et urbanisme	186		IPFPC
Art dentaire	9		IPFPC
Bibliothéconomie	392		AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes			
- surveillants	85		AFPC
- non-surveillants	438		AFPC
Chefs d'équipe	70		ACECM (est)
Chimie	393		IPFPC
Commerce	2 059		IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	36 695		AFPC
Communications	76		AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	11		ACCTA
Dessin et illustrations	353		AFPC
Droit	66		IPFPC
Économique, sociologie et statistique	3 086		AESS
Électronique	1 126		FIOE (section locale 2228)
Enseignement	609		AFPC
Enseignement universitaire	124		ACPCM
Équipages de navire			
- surveillants	11		AFPC
- non-surveillants	1 256		AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	31		IPFPC
Gardiens de phare			
- surveillants	22		AFPC
- non-surveillants	75		AFPC
Génie et arpentage	1 873		IPFPC
Gestion des finances	2 071		AGFFP

* Par suite de l'adoption de la loi d'exécution du budget de 1996.

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Gestion des systèmes d'ordinateurs	9 907		IPFPC
Inspection des produits primaires	251		AFPC
Inspection technique	1 055		AFPC
Manoeuvres et hommes de métier			
- surveillants	646		AFPC
- non-surveillants	5 341		AFPC
Mathématiques	277		IPFPC
Mécanographie	28		AFPC
Médecine	172		IPFPC
Médecine vétérinaire	29		IPFPC
Météorologie	448		IPFPC
Navigation aérienne	423		AGNA
Nutrition et diététique	25		IPFPC
Officiers de navire	823		GMMC
Pharmacie	15		IPFPC
Photographie	26		AFPC
Pompiers			
- surveillants	95		AFPC
- non-surveillants	389		AFPC
Préposés aux brevets	135		IPFPC
Programmes de bien-être social	2 099		AFPC
Psychologie	249		IPFPC
Radiotélégraphie	338		ACPER
Recherche historique	203		IPFPC
Recherche scientifique	1 658		IPFPC
Règlementation scientifique	232		IPFPC
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	530		CMTCM (Esquimalt, C.-B.)
Réparation des navires (Est)	610		CMTCM (Est)
Sciences biologiques	1 232		IPFPC
Sciences forestières	96		IPFPC
Sciences infirmières	1 233		IPFPC
Sciences physiques	1 438		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	4 054		AFPC
Service social	30		IPFPC
Services administratifs	12,995		AFPC
Services correctionnels			
- surveillants	215		AFPC
- non-surveillants	4 525		AFPC
Services d'imprimerie			
- non-surveillants	111		CUAG
Services d'imprimerie			
- surveillants	16		AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Services d'information	1 557		AFPC
Services divers			
- surveillants	410		AFPC
- non-surveillants	3 002		AFPC
Services hospitaliers			
- surveillants	24		AFPC
- non-surveillants	613		AFPC
Services scientifiques de la défense	400		IPFPC
Soutien de l'enseignement	2		AFPC
Soutien des sciences sociales	2 788		AESS
Soutien technologique et scientifique	5 306		AFPC
Techniciens divers	2 327		AFPC
Traduction	854		SCEPT
Traitement des données	1 574		AFPC
Vérification	5 370		IPFPC
		161 255	
Employeur: Office national du film			
Catégorie Administration et Service extérieur	103		IPFPC
Catégorie Exploitation	7		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Scientifique et Professionnelle	4		IPFPC
Catégorie Soutien administratif	110		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Technique	150		SGCT
		374	
Employeur: Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	21		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 099		IPFPC
Bibliothéconomie	69		IPFPC
Catégorie Exploitation			
- surveillants	4		AECR
- non-surveillants	92		AECR
Catégorie Soutien administratif	506		AECR
Catégorie Technique	942		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	173		AECR
Services administratifs	86		AECR
Services d'information	65		IPFPC
Traduction	4		IPFPC
		3 061	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada			
Catégorie Administration et Service extérieur - certains employés	25		AFPC
Catégorie Exploitation - certains employés	0		AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	135		AFPC
Catégorie Soutien administratif - certains employés	59		AFPC
		219	
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie Administration et Service extérieur - Services administratifs - Services financiers - Services d'information - Administration des programmes - Gestion des systèmes d'ordinateurs et les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	74		AFPC
Catégorie Soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement des données	38		AFPC
		112	
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Bagotville	21		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Borden	142		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC Calgary	0		STACA (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC Chilliwack	0		UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation - BFC Comox	51		UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation - BFC Edmonton	80		UTUAC (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC Esquimalt	67		UTUAC (section locale 1518)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif - BFC Gagetown	15		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Gagetown	62		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Goose Bay	65		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Greenwood	78		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	141		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Kingston	68		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	58		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw	12		UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC North Bay	16		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - QGDN Ottawa	65		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC Ottawa	7		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Ottawa	75		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Petawawa	143		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Shilo	94		STACM (section locale 832)
Catégorie Soutien administratif - BFC Trenton	13		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Trenton	58		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Valcartier	122		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC 17e Escadre, Secteur ouest de Winnipeg	59		UTUAC (section locale 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	25		SESSH (section locale 261)
		1 537	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil de recherches médicales			
Catégorie Soutien administratif	23	23	AFPC
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			
Catégorie Soutien administratif			
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Communications			
- Mécanographie			
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	277	277	AFPC
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières			
Actuariat, Catégorie Administration et Service extérieur, Commerce	224		IPFPC
Catégorie Soutien administratif	28	252	AFPC
Employeur: Opérations des enquêtes statistiques			
- Enquêtes sur les entreprises	192	192	AFPC
Employeur : Commission de la Capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	337	337	AFPC
Employeur: Office national de l'énergie			
- Unité de négociation des professionnels	136		IPFPC
- Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	90	226	AFPC
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments			
- Médecine vétérinaire	495		IPFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
- Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, gestion des systèmes d'ordinateurs, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, économique, sociologie et statistique, réglementation scientifique	766		IPFPC
- Tous les autres employés	2 398		AFPC
		3 659	
Total		171 524	

7

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends*

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			
Catégorie Soutien administratif			
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Communications			
- Mécanographie			
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	277	277	AFPC

* Par suite de l'adoption de la loi d'exécution du budget de 1996.

8

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1994 au 31 mars 1999

	Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)b) et c)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
1994-1995	495	252	22	769
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 1999				
	18 572	10 372	613	29 557

9

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1er avril 1994 au 31 mars 1999

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1999-2000	732			
1998-1999	809	499	1 308	576
1997-1998	635	725	1 360	551
1996-1997	1 116	631	1 747	1 112
1995-1996	1 228	724	1 952	836
1994-1995	1 518	770	2 288	1 060

10

Différends renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées ou retirées avant l'audience	Décisions arbitrales	Affaires reportées à l'exercice suivant
Communications	AFPC*	SCRS	-	-	X
Commis aux écritures et aux règlements	AFPC*	SCRS	-	-	X
Mécanographie	AFPC*	SCRS	-	-	X
Secrétariat, sténographie, dactylographie	AFPC*	SCRS	-	-	X

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

11

Conciliation, médiation, examens, 1998-1999

A. CONCILIATEURS	
Demandes reportées de 1997-1998	16
Demandes de conciliateurs	49
Ententes intervenues entre les parties	50
Absence d'ententes entre les parties	9
Affaires reportées	6
B. BUREAUX DE CONCILIATION	
Demandes reportées de 1997-1998	1
Demandes d'établissement d'un bureau	39
Affaires réglées par les parties avant la parution d'un rapport du bureau de conciliation	13
Affaires réglées par les parties après la parution d'un rapport du bureau de conciliation	21
Affaires non réglées	2
Affaires reportées	4
C. MÉDIATION	
Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé	0
D. EXAMENS	
Nombre d'affaires où un enquêteur a été nommé	0
E. COMITÉS D'EXAMEN	
Demandes d'établissement de comités	0
F. AUTRES SERVICES	
Nombre de griefs et de plaintes renvoyés à la médiation	63
- Nombre d'affaires réglées	59
- Nombre d'affaires non réglées	7
- Médiation préventive – Consultation – Amélioration des relations	5
- Négociation à la satisfaction des parties	2
G. ENQUÊTES	
Nombre d'enquêteurs nommés	0